BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO **TRƯỜNG ĐẠI HỌC MỎ - ĐỊA CHẤT**	**CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập- Tự do - Hạnh phúc**
Số: 168 /KH-MĐC	*Hà Nội, ngày 04 tháng 4 năm 2022*

KẾ HOẠCH
Đào tạo, bồi dưỡng và cử cán bộ, viên chức đi học các ngành mới phù hợp với định hướng mở ngành và phát triển của Trường Đại học Mỏ - Địa chất năm 2022

Kính gửi: Các đơn vị trong Trường

Căn cứ Quyết định số 163/QĐ-TTg ngày 25/01/2016 của Thủ tướng Chính phủ Phê duyệt Đề án đào tạo, bồi dưỡng, công chức, viên chức giai đoạn 2016 - 2025;

Căn cứ Nghị định 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức;

Căn cứ Nghị định 89/2021/NĐ-CP ngày 18/10/2021 của Chính phủ về sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức;

Căn cứ Chỉ thị số 28/CT-TTG ngày 18/9/2018 của Thủ tướng Chính phủ về đẩy mạnh bồi dưỡng trước khi bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo, quản lý đối với cán bộ, công chức, viên chức;

Căn cứ Quyết định số 731/QĐ-BGDĐT ngày 19/02/2020 của Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc ban hành Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức giai đoạn 2021 - 2025;

Căn cứ Nghị quyết số 148-NQ/ĐU ngày 29/4/2021 của Đảng ủy Trường Đại học Mỏ - Địa chất về việc ban hành Nghị quyết tháng 5 năm 2021;

Căn cứ Nghị quyết số 45/NQ-HĐT ngày 08/9/2021 của Hội đồng trường Trường Đại học Mỏ - Địa chất về việc ban hành Chiến lược phát triển Trường Đại học Mỏ - Địa chất giai đoạn 2021 - 2030 và tầm nhìn đến năm 2045,

Căn cứ Kế hoạch số 661/KH-MĐC ngày 10/12/2021 của Hiệu trưởng Trường Đại học Mỏ - Địa chất về việc ban hành Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, viên chức và người lao động giai đoạn 2021 - 2025;

Thực hiện kế hoạch thực hiện nhiệm vụ năm học 2021 - 2022, Nhà trường gửi đến các đơn vị trong trường kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và cử cán bộ, viên chức đi học các ngành phù hợp với yêu cầu mở ngành đào tạo mới và định hướng phát triển của Nhà trường, đơn vị trong giai đoạn tới cụ thể như sau:

I. MỤC ĐÍCH, YÊU CẦU

1. Nâng cao toàn diện chất lượng, hiệu quả hoạt động bồi dưỡng cán bộ, viên chức, người lao động của Trường Đại học Mỏ - Địa chất đủ về số lượng, đảm bảo tiêu chuẩn, chất lượng, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ công việc được giao theo đúng quy định của Luật giáo dục Đại học sửa đổi, bổ sung có hiệu lực vào ngày 01/7/2019

và Nghị định 101/2017/NĐ-CP ngày 01/09/2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức.

2. Bảo đảm nâng cao năng lực, kỹ năng thực hiện chuyên môn, nghiệp vụ gắn với vị trí việc làm; ý thức trách nhiệm, đạo đức nghề nghiệp; gắn đào tạo, bồi dưỡng với nhu cầu và quy hoạch sử dụng lâu dài.

3. Kết hợp phát huy vai trò, trách nhiệm của Nhà trường, của từng đơn vị và cá nhân trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

4. Đào tạo phải gắn liền với chiến lược phát triển mới của Nhà trường, đáp ứng yêu cầu phát triển các ngành đào tạo và chương trình đào tạo mới và phù hợp với kế hoạch triển khai mở ngành và xây dựng chương trình đào tạo năm 2022 theo Quyết định số 1471/QĐ-MĐC ngày 30/12/2021 của Hiệu trưởng Trường Đại học Mỏ - Địa chất và Chiến lược phát triển Trường Đại học Mỏ - Địa chất giai đoạn 2021 - 2030 và tầm nhìn đến năm 2045 theo Nghị quyết số 45/NQ-HĐT ngày 08/9/2021 của Hội đồng Trường Trường Đại học Mỏ - Địa chất.

II. NỘI DUNG BỒI DƯỠNG

1. Bồi dưỡng theo các chương trình bồi dưỡng của Bộ Giáo dục và Đào tạo

Thực hiện bồi dưỡng cán bộ, viên chức theo các chương trình bồi dưỡng do Bộ Giáo dục và Đào tạo tổ chức bao gồm: Bồi dưỡng trình độ lý luận chính trị cao cấp; bồi dưỡng kiến thức quốc phòng – an ninh; bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ và bồi dưỡng khác theo kế hoạch của Bộ Giáo dục và đào tạo.

2. Đào tạo, bồi dưỡng do Nhà trường tổ chức

STT	Tên lớp	Số người tham gia dự kiến	Đối tượng	Thời gian dự kiến tổ chức
1	Lớp bồi dưỡng kỹ năng tham mưu và hoạch định chính sách cho nhân viên hành chính	50	Nhân viên hành chính	Tháng 7/2022
2	Lớp bồi dưỡng cán bộ quản lý khoa, phòng và tương đương	80	Cán bộ quản lý chưa có chứng chỉ cán bộ quản lý khoa, phòng và cán bộ có trong quy hoạch	Tháng 9/2022
3	Lớp bồi dưỡng kỹ năng điều hành cuộc họp cho viên chức quản lý	160	Cán bộ quản lý	Tháng 10/2022
4	Lớp kỹ năng viết báo cáo	50	Nhân viên hành chính và các cán bộ, viên chức quan tâm	Tháng 11/2022
5	Lớp bồi dưỡng nghệ thuật chăm sóc khách hàng	50	Viên chức ở bộ phận một cửa, bộ phận tư vấn tuyển sinh và cán bộ, viên chức	Tháng 12/2022

			quan tâm.	
6	Lớp Trung cấp Lý luận chính trị - Hành chính năm 2022	80	Cán bộ quản lý, cán bộ trong quy hoạch và cán bộ, viên chức quan tâm	Sau khi có Nghị quyết của Đảng uỷ Trường
7	Đào tạo các trình độ thạc sĩ, tiến sĩ, văn bằng 2 phù hợp với yêu cầu mở ngành đào tạo mới và định hướng phát triển của Nhà trường, đơn vị trong giai đoạn tới	20	Cá nhân đã đăng ký theo Công văn số 64/MĐC-TCCB ngày 26/01/2022; Công văn số 503/MĐC-TCCB ngày 01/10/2021; Công văn số 225/MĐC-TCCB ngày 13/05/2021 của Hiệu trưởng Trường Đại học Mỏ - Địa chất và cá nhân có nhu cầu, được cấp có thẩm quyền thông qua theo quy định của Nhà trường.	Trong năm học

3. Các lớp bồi dưỡng, đào tạo ngắn hạn do các đơn vị ngoài trường tổ chức gắn với yêu cầu của vị trí việc làm và nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng của đơn vị.

III. KINH PHÍ

- Kinh phí do Bộ Giáo dục và Đào tạo cấp.
- Kinh phí Nhà trường.
- Kinh phí tự túc.

IV.TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Phòng Tổ chức - Cán bộ

- Là đầu mối triển khai, thực hiện theo kế hoạch đã đề ra.
- Hướng dẫn các đơn vị trong việc làm thủ tục đăng ký tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng.
- Chủ trì hoặc phối hợp với các đơn vị tổ chức các hoạt động theo Kế hoạch.
- Chủ trì tổng kết hoạt động đào tạo, bồi dưỡng và cử cán bộ, viên chức tham gia các khoá đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với yêu cầu mở ngành đào tạo mới và định hướng phát triển của Nhà trường, đơn vị trong năm 2022, báo cáo Hiệu trưởng và đề xuất các biện pháp, giải pháp nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng.

2. Phòng Kế hoạch Tài chính

- Bố trí và đảm bảo kinh phí cho các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng và cử cán bộ, viên chức tham gia các khoá đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với yêu cầu mở ngành đào tạo mới và định hướng phát triển của Nhà trường, đơn vị trong năm 2022 theo Kế hoạch.

- Có trách nhiệm thẩm định, phối hợp với phòng Tổ chức - Cán bộ trình Hiệu trưởng hoặc Phó Hiệu trưởng phụ trách dự toán kinh phí cho các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cụ thể phù hợp với quy định của pháp luật.

3. Các đơn vị thuộc và trực thuộc Nhà trường

- Các đơn vị quán triệt rộng rãi Kế hoạch của Nhà trường đến toàn thể viên chức của đơn vị.

- Khuyến khích viên chức thuộc đơn vị tích cực tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng, đặc biệt là tìm kiếm và tham gia các chương trình học bổng tại nước ngoài.

- Quán triệt viên chức chấp hành nghiêm túc các quy định của Nhà trường.

- Triển khai các nội dung Kế hoạch, theo dõi tiến độ và kết quả của hoạt động đào tạo, bồi dưỡng tại đơn vị.

4. Các cán bộ, viên chức và người lao động của Nhà trường

- Các cán bộ, viên chức và người lao động của Nhà trường có trách nhiệm tích cực tự đào tạo, bồi dưỡng và tham gia đào tạo, bồi dưỡng, học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ do Nhà trường, Bộ Giáo dục và Đào tạo và các đơn vị ngoài trường tổ chức.

- Các cán bộ, viên chức và người lao động tham gia các chương trình đào tạo, bồi dưỡng có trách nhiệm chấp hành nghiêm túc chương trình đào tạo. Sau khi kết thúc các khóa đào tạo, bồi dưỡng, phải báo cáo kết quả và gửi kèm các văn bằng, chứng chỉ *(bản photo đã được chứng thực)* về Phòng Tổ chức - Cán bộ để tổng hợp, theo dõi và quản lý theo quy định.

Trân trọng./.

Nơi nhận:
- Như kính gửi;
- ĐU, HĐT, BGH để báo cáo;
- Các đơn vị để thực hiện;
- Lưu: HCTH, TCCB (06).

HIỆU TRƯỞNG

TRƯỜNG ĐẠI HỌC MỎ ĐỊA CHẤT

GS.TS Trần Thanh Hải

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO **TRƯỜNG ĐẠI HỌC MỎ - ĐỊA CHẤT**	**CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập- Tự do - Hạnh phúc**
Số: 86 /KH-MĐC	*Hà Nội, ngày 03 tháng 3 năm 2020*

KẾ HOẠCH
Bồi dưỡng cán bộ, viên chức của Trường Đại học Mỏ - Địa chất năm 2020

Thực hiện kế hoạch năm 2020, Nhà trường gửi đến các đơn vị trong trường kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, viên chức năm 2020 cụ thể như sau:

I. MỤC ĐÍCH, YÊU CẦU

1. Nâng cao toàn diện chất lượng, hiệu quả hoạt động bồi dưỡng cán bộ, viên chức, người lao động của Trường Đại học Mỏ - Địa chất đủ về số lượng, đảm bảo tiêu chuẩn, chất lượng, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ công việc được giao theo đúng quy định của Luật giáo dục Đại học sửa đổi, bổ sung có hiệu lực vào ngày 01/7/2019 và Điều lệ trường Đại học.

2. Bảo đảm nâng cao năng lực, kỹ năng thực hiện chuyên môn, nghiệp vụ gắn với vị trí việc làm; ý thức trách nhiệm, đạo đức nghề nghiệp; gắn đào tạo, bồi dưỡng với nhu cầu và quy hoạch sử dụng lâu dài.

3. Kết hợp phát huy vai trò, trách nhiệm của Nhà trường, của từng đơn vị và cá nhân trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

II. NỘI DUNG BỒI DƯỠNG

1. Bồi dưỡng theo các chương trình bồi dưỡng của Bộ Giáo dục và Đào tạo

Thực hiện bồi dưỡng cán bộ, viên chức theo các chương trình bồi dưỡng do Bộ Giáo dục và Đào tạo tổ chức bao gồm: Bồi dưỡng trình độ lý luận chính trị cao cấp; bồi dưỡng kiến thức quốc phòng - an ninh; bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ và bồi dưỡng khác theo kế hoạch của Bộ Giáo dục và đào tạo.

2. Bồi dưỡng do Nhà trường phối hợp với các đơn vị tổ chức

STT	Tên lớp	Số người tham gia dự kiến	Đối tượng	Thời gian dự kiến tổ chức
1	Lớp Trung cấp Chính trị	150	Các cán bộ, viên chức được quy hoạch cấp ủy các cấp, quy hoạch từ Phó bộ môn trở lên hoặc đang trong cấp ủy, đang giữ chức vụ lãnh đạo cấp bộ môn và tương đương trở lên chưa có bằng trung cấp Lý luận chính trị	Quý I/2020

2	Lớp bồi dưỡng cán bộ quản lý khoa, phòng, bộ môn các trường đại học, cao đẳng.	50	Cán bộ lãnh đạo, quản lý chưa có chứng chỉ	Quý II/2020
3	Lớp bồi dưỡng lãnh đạo, quản lý cấp vụ và tương đương	15	Ban Giám hiệu, Quy hoạch Ban Giám hiệu	Quý III/2020
4	Lớp bồi dưỡng tiếng anh cho giảng viên	50	Giảng viên trong Trường	Trong năm học
5	Lớp Kỹ năng tham mưu, lập kế hoạch cho nhân viên hành chính	50	Nhân viên hành chính	Trong năm học
6	Lớp bồi dưỡng về kỹ năng giao tiếp hành chính, lập và quản lý hồ sơ cho nhân viên hành chính	30	Nhân viên hành chính	Trong năm học
7	Lớp kỹ năng soạn thảo văn bản, viết báo cáo, tin học văn phòng cho nhân viên	30	Nhân viên hành chính	Trong năm học

3. Các lớp bồi dưỡng, đào tạo ngắn hạn do các đơn vị ngoài trường tổ chức gắn với yêu cầu của vị trí việc làm và nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng của đơn vị.

III. KINH PHÍ

- Kinh phí do Bộ Giáo dục và Đào tạo cấp.
- Kinh phí Nhà trường.
- Kinh phí tự túc.

IV.TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Phòng Tổ chức - Cán bộ

- Là đầu mối triển khai, thực hiện theo kế hoạch đã đề ra.
- Hướng dẫn các đơn vị trong việc làm thủ tục đăng ký tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng.
- Chủ trì hoặc phối hợp với các đơn vị tổ chức các hoạt động theo Kế hoạch.
- Chủ trì tổng kết hoạt động đào tạo, bồi dưỡng của Trường năm 2020, báo cáo Hiệu trưởng và đề xuất các biện pháp, giải pháp nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng.

2. Phòng Kế hoạch Tài chính

- Bố trí và đảm bảo kinh phí cho các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng theo Kế hoạch.

- Có trách nhiệm thẩm định, phối hợp trình Hiệu trưởng hoặc Phó Hiệu trưởng phụ trách dự toán kinh phí cho các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cụ thể phù hợp với quy định của pháp luật.

3. Các đơn vị thuộc Trường

- Các đơn vị quán triệt rộng rãi Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng năm 2020 của Trường đến toàn thể viên chức của đơn vị.

- Khuyến khích viên chức thuộc đơn vị tích cực tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng, đặc biệt là tìm kiếm và tham gia các chương trình học bổng tại nước ngoài.

- Quán triệt viên chức chấp hành nghiêm túc các quy định của Trường.

- Triển khai các nội dung Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, theo dõi tiến độ và kết quả của hoạt động đào tạo, bồi dưỡng tại đơn vị.

4. Các cán bộ viên chức của Trường.

- Các cán bộ, viên chức của Trường có trách nhiệm tích cực tự đào tạo, bồi dưỡng và tham gia đào tạo, bồi dưỡng, học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ do Trường, Bộ Giáo dục và Đào tạo và các đơn vị ngoài trường tổ chức.

- Các cá nhân tham gia các chương trình đào tạo, bồi dưỡng có trách nhiệm chấp hành nghiêm túc chương trình đào tạo. Sau khi kết thúc các khóa đào tạo, bồi dưỡng, phải báo cáo kết quả và gửi kèm các văn bằng, chứng chỉ *(bản photo đã được chứng thực)* về Phòng Tổ chức - Cán bộ để tổng hợp, theo dõi và quản lý theo quy định.

HIỆU TRƯỞNG

Nơi nhận:
- Các đơn vị trong Trường;
- Lưu: HCTH, TCCB (06).

TRƯỜNG ĐẠI HỌC MỎ ĐỊA CHẤT

GS.TS Trần Thanh Hải

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO **TRƯỜNG ĐẠI HỌC MỎ - ĐỊA CHẤT**	**CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập- Tự do - Hạnh phúc**
Số: 161 /KH-MĐC	*Hà Nội, ngày 09 tháng 4 năm 2021*

KẾ HOẠCH
ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ, VIÊN CHỨC VÀ NGƯỜI LAO ĐỘNG CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC MỎ - ĐỊA CHẤT NĂM 2021

Căn cứ Quyết định số 163/QĐ-TTg ngày 25/01/2016 của Thủ tướng Chính phủ Phê duyệt Đề án đào tạo, bồi dưỡng, công chức, viên chức giai đoạn 2016 - 2025;

Căn cứ Nghị định 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức;

Căn cứ Chỉ thị số 28/CT-TTg ngày 18/9/2018 của Thủ tướng Chính phủ về đẩy mạnh bồi dưỡng trước khi bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo, quản lý đối với cán bộ, công chức, viên chức;

Căn cứ Quyết định số 731/QĐ-BGDĐT ngày 19/02/2020 của Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc ban hành Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức giai đoạn 2021 - 2025;

Thực hiện kế hoạch năm 2021, Nhà trường gửi đến các đơn vị trong trường kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, viên chức năm 2021 cụ thể như sau:

I. MỤC ĐÍCH, YÊU CẦU

1. Nâng cao toàn diện chất lượng, hiệu quả hoạt động bồi dưỡng cán bộ, viên chức, người lao động của Trường Đại học Mỏ - Địa chất đủ về số lượng, đảm bảo tiêu chuẩn, chất lượng, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ công việc được giao theo đúng quy định của Luật giáo dục Đại học sửa đổi, bổ sung có hiệu lực vào ngày 01/7/2019 và Nghị định 101/2017/NĐ-CP ngày 01/09/2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức.

2. Bảo đảm nâng cao năng lực, kỹ năng thực hiện chuyên môn, nghiệp vụ gắn với vị trí việc làm; ý thức trách nhiệm, đạo đức nghề nghiệp; gắn đào tạo, bồi dưỡng với nhu cầu và quy hoạch sử dụng lâu dài.

3. Kết hợp phát huy vai trò, trách nhiệm của Nhà trường, của từng đơn vị và cá nhân trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

II. NỘI DUNG BỒI DƯỠNG

1. Bồi dưỡng theo các chương trình bồi dưỡng của Bộ Giáo dục và Đào tạo

Thực hiện bồi dưỡng cán bộ, viên chức theo các chương trình bồi dưỡng do Bộ Giáo dục và Đào tạo tổ chức bao gồm: Bồi dưỡng trình độ lý luận chính trị cao cấp; bồi dưỡng kiến thức quốc phòng – an ninh; bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ và bồi dưỡng khác theo kế hoạch của Bộ Giáo dục và đào tạo.

2. Bồi dưỡng do Trường tổ chức

STT	Tên lớp	Số người tham gia dự kiến	Đối tượng	Thời gian dự kiến tổ chức
1	Lớp bồi dưỡng kỹ năng văn hóa ứng xử giao tiếp	180	Nhân viên hành chính ở các bộ phận một cửa, nhân viên tại các phòng, khoa, ban, trạm, xưởng, Trung tâm và cán bộ, viên chức quan tâm	Tháng 4/2021
2	Lớp kỹ năng soạn thảo văn bản, viết báo cáo, tin học văn phòng cho nhân viên hành chính	50	Nhân viên hành chính tại các phòng, khoa, ban, trạm, xưởng, Trung tâm	Tháng 5/2021
3	Lớp bồi dưỡng cán bộ quản lý	80	Cán bộ quản lý	Tháng 6/2021
4	Lớp bồi dưỡng kiến thức Quản lý Nhà nước chương trình chuyên viên cho cán bộ quản lý	100	Cán bộ quản lý	Tháng 7/2021
5	Lớp bồi dưỡng Kỹ năng tham mưu và hoạch định chính sách cho nhân viên hành chính	100	Nhân viên hành chính tại các phòng, khoa, ban, trạm, xưởng, Trung tâm	Tháng 7/2021
6	Đào tạo các trình độ thạc sĩ, tiến sĩ, văn bằng 2 phù hợp với yêu cầu phát triển của Nhà trường trong giai đoạn tới	20	Cán bộ, viên chức và người lao động	Trong năm học

3. Các lớp bồi dưỡng, đào tạo ngắn hạn do các đơn vị ngoài trường tổ chức gắn với yêu cầu của vị trí việc làm và nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng của đơn vị.

III. KINH PHÍ

1. Kinh phí do Bộ Giáo dục và Đào tạo cấp.
2. Kinh phí Nhà trường.
3. Kinh phí tự túc.

IV.TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Phòng Tổ chức - Cán bộ

- Là đầu mối triển khai, thực hiện theo kế hoạch đã đề ra.

- Hướng dẫn các đơn vị trong việc làm thủ tục đăng ký tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng.

- Chủ trì hoặc phối hợp với các đơn vị tổ chức các hoạt động theo Kế hoạch.

-Chủ trì tổng kết hoạt động đào tạo, bồi dưỡng của Trường năm 2021, báo cáo Hiệu trưởng và đề xuất các biện pháp, giải pháp nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng.

2. Phòng Kế hoạch Tài chính

- Bố trí và đảm bảo kinh phí cho các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng theo Kế hoạch.

- Có trách nhiệm thẩm định, phối hợp trình Hiệu trưởng hoặc Phó Hiệu trưởng phụ trách dự toán kinh phí cho các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cụ thể phù hợp với quy định của pháp luật.

3. Các đơn vị thuộc Trường

- Các đơn vị quán triệt rộng rãi Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng năm 2021 của Trường đến toàn thể viên chức của đơn vị.

- Khuyến khích viên chức thuộc đơn vị tích cực tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng, đặc biệt là tìm kiếm và tham gia các chương trình học bổng tại nước ngoài.

- Quán triệt viên chức chấp hành nghiêm túc các quy định của Trường.

- Triển khai các nội dung Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, theo dõi tiến độ và kết quả của hoạt động đào tạo, bồi dưỡng tại đơn vị.

4. Các cán bộ viên chức của Trường.

- Các cán bộ, viên chức của Trường có trách nhiệm tích cực tự đào tạo, bồi dưỡng và tham gia đào tạo, bồi dưỡng, học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ do Trường, Bộ Giáo dục và Đào tạo và các đơn vị ngoài trường tổ chức.

- Các cá nhân tham gia các chương trình đào tạo, bồi dưỡng có trách nhiệm chấp hành nghiêm túc chương trình đào tạo. Sau khi kết thúc các khóa đào tạo, bồi dưỡng, phải báo cáo kết quả và gửi kèm các văn bằng, chứng chỉ *(bản photo đã được chứng thực)* về Phòng Tổ chức - Cán bộ để tổng hợp, theo dõi và quản lý theo quy định.

Trân trọng./.

Nơi nhận:
- Các đơn vị trong Trường;
- HUMG eOFFICE;
- Lưu: HCTH, TCCB (06).

HIỆU TRƯỞNG

TRƯỜNG ĐẠI HỌC MỎ ĐỊA CHẤT

GS.TS Trần Thanh Hải

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC MỎ - ĐỊA CHẤT

Số: 153 /KH-MĐC

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Hà Nội, ngày 21 tháng 3 năm 2018

KẾ HOẠCH
Bồi dưỡng cán bộ, viên chức năm 2018

Kính gửi: Các đơn vị trong trường

Thực hiện nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ đối với viên chức và cán bộ quản lý, Nhà trường xây dựng chương trình và kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ, viên chức năm 2018 như sau:

TT	Chương trình đào tạo, bồi dưỡng	Đối tượng đào tạo, bồi dưỡng	Thời gian thực hiện
1	Chương trình bồi dưỡng tiếng Anh trình độ B1 (Bậc 3) khung năng lực ngoại ngữ Việt Nam	Giảng viên hạng II, hạng III	Quý II năm 2018
2	Bồi dưỡng Kiến thức Quốc phòng An ninh đối tượng 4	Cán bộ, viên chức và người lao động	Quý II năm 2018
3	Chương trình bồi dưỡng theo chuẩn chức danh nghề nghiệp giảng viên hạng I	Giảng viên hạng I	Quý III năm 2018
4	Chương trình bồi dưỡng theo chuẩn chức danh nghề nghiệp giảng viên hạng III	Giảng viên hạng III	Quý III năm 2018
5	Bồi dưỡng nâng cao phương pháp nghiên cứu khoa học cho cán bộ, giảng viên trẻ	Giảng viên trẻ	Quý IV năm 2018

Nhà trường yêu cầu lãnh đạo các đơn vị tạo điều kiện để cán bộ, viên chức tham dự các chương trình đào tạo, bồi dưỡng khi có thông báo.

Phòng Tổ chức - Cán bộ làm đầu mối phối hợp với các đơn vị liên quan triển khai chương trình theo đúng kế hoạch.

Nơi nhận:
- Như kính gửi;
- HUMG eOFFICE;
- Lưu: HCTH, TCCB (8).

HIỆU TRƯỞNG

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC MỎ ĐỊA CHẤT

PGS.TS Lê Hải An

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC MỎ - ĐỊA CHẤT

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập- Tự do - Hạnh phúc

Số: 280 /KH-MĐC

Hà Nội, ngày 24 tháng 5 năm 2019

KẾ HOẠCH
Bồi dưỡng cán bộ, viên chức của Trường Đại học Mỏ - Địa chất năm 2019

Kính gửi: Các đơn vị trong Trường

Thực hiện kế hoạch năm 2019, Nhà trường gửi đến các đơn vị trong trường kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, viên chức năm 2019 cụ thể như sau:

I. MỤC ĐÍCH, YÊU CẦU

1. Nâng cao toàn diện chất lượng, hiệu quả hoạt động bồi dưỡng cán bộ, viên chức, người lao động của Trường Đại học Mỏ - Địa chất đủ về số lượng, đảm bảo tiêu chuẩn, chất lượng, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ công việc được giao theo đúng quy định của Luật giáo dục Đại học sửa đổi, bổ sung có hiệu lực vào ngày 01/7/2019 và Điều lệ trường Đại học.

2. Bảo đảm nâng cao năng lực, kỹ năng thực hiện chuyên môn, nghiệp vụ gắn với vị trí việc làm; ý thức trách nhiệm, đạo đức nghề nghiệp; gắn đào tạo, bồi dưỡng với nhu cầu và quy hoạch sử dụng lâu dài.

3. Kết hợp phát huy vai trò, trách nhiệm của Nhà trường, của từng đơn vị và cá nhân trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

II. NỘI DUNG BỒI DƯỠNG

1. Bồi dưỡng theo các chương trình bồi dưỡng của Bộ Giáo dục và Đào tạo

Thực hiện bồi dưỡng cán bộ, viên chức theo các chương trình bồi dưỡng do Bộ Giáo dục và Đào tạo tổ chức bao gồm: Bồi dưỡng trình độ lý luận chính trị cao cấp; bồi dưỡng kiến thức quốc phòng - an ninh; bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ và bồi dưỡng khác theo kế hoạch của Bộ Giáo dục và đào tạo.

2. Bồi dưỡng do Trường tổ chức

STT	Tên lớp	Số người tham gia dự kiến	Đối tượng	Thời gian dự kiến tổ chức
1	Lớp Trung cấp Chính trị	150	Các cán bộ, viên chức được quy hoạch cấp ủy các cấp, quy hoạch từ Phó bộ môn trở lên hoặc đang trong cấp ủy, đang giữ chức vụ lãnh đạo cấp bộ môn và tương đương trở lên chưa có bằng trung	Tháng 6/2019

			cấp Lý luận chính trị	
2	Lớp bồi dưỡng chuẩn chức danh giảng viên Hạng III	150	Giảng viên hạng III	6/2019
3	Lớp bồi dưỡng tiếng anh cho giảng viên	50	Giảng viên trong Trường	6/2019
4	Lớp bồi dưỡng cán bộ quản lý khoa, phòng, bộ môn các trường đại học, cao đẳng.	50	Cán bộ lãnh đạo, quản lý chưa có chứng chỉ	9/2019
5	Lớp quản lý nhà nước chương trình chuyên viên	50	Cán bộ lãnh đạo, quản lý	11/2019

3. Các lớp bồi dưỡng, đào tạo ngắn hạn do các đơn vị ngoài trường tổ chức gắn với yêu cầu của vị trí việc làm và nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng của đơn vị.

III. KINH PHÍ

- Kinh phí do Bộ Giáo dục và Đào tạo cấp.
- Kinh phí Nhà trường.
- Kinh phí tự túc.

IV.TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Phòng Tổ chức - Cán bộ

- Là đầu mối triển khai, thực hiện theo kế hoạch đã đề ra.
- Hướng dẫn các đơn vị trong việc làm thủ tục đăng ký tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng.
- Chủ trì hoặc phối hợp với các đơn vị tổ chức các hoạt động theo Kế hoạch.
- Chủ trì tổng kết hoạt động đào tạo, bồi dưỡng của Trường năm 2019, báo cáo Hiệu trưởng và đề xuất các biện pháp, giải pháp nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng.

2. Phòng Kế hoạch Tài chính

- Bố trí và đảm bảo kinh phí cho các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng theo Kế hoạch.
- Có trách nhiệm thẩm định, phối hợp trình Hiệu trưởng hoặc Phó Hiệu trưởng phụ

trách dự toán kinh phí cho các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cụ thể phù hợp với quy định của pháp luật.

3. Các đơn vị thuộc Trường

- Các đơn vị quán triệt rộng rãi Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng năm 2019 của Trường đến toàn thể viên chức của đơn vị.

- Khuyến khích viên chức thuộc đơn vị tích cực tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng, đặc biệt là tìm kiếm và tham gia các chương trình học bổng tại nước ngoài.

- Quán triệt viên chức chấp hành nghiêm túc các quy định của Trường.

- Triển khai các nội dung Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, theo dõi tiến độ và kết quả của hoạt động đào tạo, bồi dưỡng tại đơn vị.

4. Các cán bộ viên chức của Trường.

- Các cán bộ, viên chức của Trường có trách nhiệm tích cực tự đào tạo, bồi dưỡng và tham gia đào tạo, bồi dưỡng, học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ do Trường, Bộ Giáo dục và Đào tạo và các đơn vị ngoài trường tổ chức.

- Các cá nhân tham gia các chương trình đào tạo, bồi dưỡng có trách nhiệm chấp hành nghiêm túc chương trình đào tạo. Sau khi kết thúc các khóa đào tạo, bồi dưỡng, phải báo cáo kết quả và gửi kèm các văn bằng, chứng chỉ *(bản photo đã được chứng thực)* về Phòng Tổ chức - Cán bộ để tổng hợp, theo dõi và quản lý theo quy định.

HIỆU TRƯỞNG

TRƯỜNG ĐẠI HỌC MỎ ĐỊA CHẤT

GS.TS Trần Thanh Hải

Nơi nhận:
- Như kính gửi;
- Lưu: HCTH, TCCB (06).

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO **TRƯỜNG ĐẠI HỌC MỎ - ĐỊA CHẤT**	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**
Số: 16 /NQ-HĐT	*Hà Nội, ngày 08 tháng 3 năm 2023*

NGHỊ QUYẾT
Về việc ban hành Kế hoạch thực hiện chiến lược phát triển công tác Tổ chức - Cán bộ giai đoạn 2022 - 2025

HỘI ĐỒNG TRƯỜNG TRƯỜNG ĐẠI HỌC MỎ - ĐỊA CHẤT

Căn cứ Luật Giáo dục đại học ngày 18/6/2012 và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học ngày 19/11/2018;

Căn cứ Nghị định số 99/NĐ-CP ngày 30/12/2019 của Chính phủ Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học;

Căn cứ Nghị định số 120/2020/NĐ-CP ngày 07/10/2020 của Chính phủ về việc Quy định thành lập, tổ chức lại, giải thể đơn vị sự nghiệp công lập;

Căn cứ Thông tư liên tịch số 07/2009/TTLT-BGDĐT-BNV ngày 15/4/2009 của Bộ Giáo dục và Đào tạo và Bộ Nội vụ hướng dẫn thực hiện quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế đối với đơn vị sự nghiệp công lập giáo dục và đào tạo;

Căn cứ Quyết định số 2754/QĐ-BGDĐT ngày 25/9/2020 của Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc công nhận Hội đồng trường Trường Đại học Mỏ - Địa chất nhiệm kỳ 2020 - 2025;

Căn cứ Nghị quyết số 05/NQ-HĐT ngày 19/01/2021 của Hội đồng trường về việc ban hành Quy chế tổ chức và hoạt động của Trường Đại học Mỏ - Địa chất;

Căn cứ Nghị quyết số 45/NQ-HĐT ngày 08/9/2021 của Hội đồng trường Trường Đại học Mỏ - Địa chất về việc ban hành Chiến lược phát triển Trường Đại học Mỏ - Địa chất giai đoạn 2021 - 2030 và tầm nhìn đến năm 2045;

Xét Tờ trình số 06/TTr-MĐC ngày 22/02/2023 của Hiệu trưởng về việc đề nghị Hội đồng trường xem xét ban hành Kế hoạch thực hiện chiến lược phát triển công tác Tổ chức - Cán bộ giai đoạn 2022 - 2025;

Căn cứ kết quả biểu quyết ngày 07/3/2023 của Hội đồng trường Trường Đại học Mỏ - Địa chất về việc thông qua chủ trương ban hành Kế hoạch thực hiện chiến lược phát triển công tác Tổ chức - Cán bộ giai đoạn 2022 - 2025.

QUYẾT NGHỊ:

Điều 1. Ban hành Kế hoạch thực hiện chiến lược phát triển công tác Tổ chức - Cán bộ giai đoạn 2022 - 2025.

Điều 2 Hiệu trưởng có trách nhiệm chỉ đạo triển khai kế hoạch thực hiện chiến lược phát triển công tác Tổ chức - Cán bộ giai đoạn 2022 - 2025 theo đúng các quy định của pháp luật hiện hành.

Điều 3. Nghị quyết này có hiệu lực kể từ ngày ký ban hành.

Các thành viên Hội đồng trường, Hiệu trưởng, các Phó Hiệu trưởng; Trưởng các đơn vị thuộc và trực thuộc trường; viên chức, người lao động trong trường chịu trách nhiệm thi hành Nghị quyết này./.

Nơi nhận:
- Như điều 3;
- Đảng ủy Trường (để b/c);
- Các thành viên HĐT, BGH (để t/h);
- HUMG eOFFICE;
- Lưu: HCTH, HĐT, TCCB(01).

TM. HỘI ĐỒNG TRƯỜNG
CHỦ TỊCH

TRƯỜNG ĐẠI HỌC MỎ ĐỊA CHẤT

PGS.TS Trần Xuân Trường

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC MỎ - ĐỊA CHẤT

KẾ HOẠCH THỰC HIỆN CHIẾN LƯỢC
PHÁT TRIỂN CÔNG TÁC TỔ CHỨC CÁN BỘ
GIAI ĐOẠN 2022 - 2025

Hà Nội, 03/2023

1. CĂN CỨ PHÁP LÝ

- Luật Giáo dục đại học ngày 18/6/2021 và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học ngày 19/11/2018.

- Nghị định số 99/2019/NĐ-CP ngày 30/12/2019 của Chính phủ về việc quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học;

- Nghị định số 120/2020/NĐ-CP ngày 07/10/2020 của Chính phủ về việc quy định thành lập, tổ chức lại, giải thể đơn vị sự nghiệp công lập;

- Nghị định số 115/2020/NĐ-CP ngày 25/9/2020 của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức;

- Quyết định số 163/QĐ-TTg ngày 25/01/2016 của Thủ tướng Chính phủ Phê duyệt Đề án đào tạo, bồi dưỡng, công chức, viên chức giai đoạn 2016 - 2025;

- Nghị định 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức;

- Nghị định 89/2021/NĐ-CP ngày 18/10/2021 của Chính phủ về sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức;

- Chỉ thị số 28/CT-TTG ngày 18/9/2018 của Thủ tướng Chính phủ về đẩy mạnh bồi dưỡng trước khi bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo, quản lý đối với cán bộ, công chức, viên chức;

- Quyết định số 731/QĐ-BGDĐT ngày 19/02/2020 của Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc ban hành Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức giai đoạn 2021 - 2025;

- Kế hoạch số 661/KH-MĐC ngày 10/12/2021 của Hiệu trưởng Trường Đại học Mỏ - Địa chất về việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, viên chức và người lao động giai đoạn 2021 - 2025;

- Nghị quyết số 45/NQ-HĐT ngày 08/9/2021 của Hội đồng Trường Trường Đại học Mỏ - Địa chất về việc ban hành Chiến lược phát triển Trường Đại học Mỏ - Địa chất giai đoạn 2021 - 2030 tầm nhìn đến năm 2045.

2. THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TỔ CHỨC - CÁN BỘ GIAI ĐOẠN 2019 - 2022

2.1. Về số lượng, cơ cấu cán bộ, viên chức, người lao động

Hiện tại, đến ngày 31/10/2022, Nhà trường có 711 cán bộ trong đó có 4 Giáo sư, 50 PGS, 219 Tiến sỹ, 305 thạc sỹ, 112 đại học và 21 cán bộ có trình độ khác (Cao đẳng, Trung cấp, Sơ cấp).

Bảng 1. Số lượng, cơ cấu cán bộ, viên chức trong giai đoạn 2019 – 2022

Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Năm 2019		Năm 2020		Năm 2021		Năm 2022	
		Tổng số	Giới tính Nữ	Tổng số	Giới tính Nữ	Tổng số	Giới tính Nữ	Tổng số	Giới tính Nữ
1. Cán bộ hành chính, nghiệp vụ	người	183	116	177	115	171	113	169	109
2. Giảng viên cơ hữu và kỹ sư	người	614	216	570	185	552	179	542	178
3. Tỷ lệ nhân viên hành chính trên tổng số cán bộ, viên chức toàn trường	%	22,96		23,69		23,65		23,76	
4. Chia theo độ tuổi									
- < 30 tuổi	người	15	2	6	2	4	1	2	1
- Từ 30 - 39 tuổi	"	391	162	371	126	288	121	287	108
- Từ 40 - 49 tuổi	"	300	152	309	175	360	162	359	182
- Từ 50 - 54 tuổi	"	21	11	16	14	36	29	33	17
- Từ 55- 59 tuổi	"	22	5	15	5	19	4	18	4
- ≥ 60 tuổi	"	48	0	30	0	16	0	12	0
Tổng cộng	"	**797**	**332**	**747**	**322**	**723**	**317**	**711**	**312**

Đội ngũ giảng viên cơ hữu của trường đảm bảo về số lượng, có cơ cấu hợp lý về độ tuổi, giới tính, … đa số là cán bộ trẻ, nhiệt huyết, có khả năng nghiên cứu và thực hiện tốt việc giảng dạy và các nhiệm vụ khác của nhà trường.

2.2. Về trình độ đào tạo của cán bộ, viên chức và người lao động

Bảng 2. Trình độ đào tạo của cán bộ, viên chức và người lao động trong giai đoạn 2019 - 2022

Năm	Viên chức giảng dạy					Kỹ sư				Viên chức khối hành chính			
	Tổng số	GS	PGS	TS, TSKH	ThS	Tổng số	TS	ThS	ĐH	Tổng số	TS	ThS	ĐH
2019	565	5	60	203	289	49	0	35	14	183	0	52	110
2020	523	4	51	201	267	47	0	35	12	177	0	56	100
2021	507	4	49	201	246	45	0	36	9	171	2	50	98
2022	497	4	50	217	219	45	0	36	9	169	2	50	96

(đến tháng 10/2022)													

Qua bảng trên ta thấy trình độ đội ngũ giảng viên ngày càng được nâng cao. Tỉ lệ giảng viên có trình độ tiến sĩ cao chiếm 54,5% tổng số giảng viên cơ hữu. Tuy nhiên tỉ lệ giảng viên có trình độ thạc sĩ vẫn còn chiếm 44,06% tổng số giảng viên cơ hữu.

2.3. Thực trạng một số hoạt động liên quan đến công tác tổ chức - cán bộ

2.3.1. Công tác sắp xếp, kiện toàn tổ chức bộ máy

Năm 2019, Nhà trường đã kiện toàn, sắp xếp lại cơ cấu tổ chức bộ máy, gồm 21 đơn vị phòng, ban, trung tâm, trạm, văn phòng và 12 khoa trực thuộc Trường theo Quy chế Tổ chức và Hoạt động của Trường Đại học Mỏ - Địa chất ban hành kèm theo Quyết định số 269/QĐ-MĐC ngày 28/3/2019 của Hiệu trưởng, cụ thể: Kiện toàn cơ cấu tổ chức và nhân sự các Phòng, Ban, Trung tâm, Trạm của Trường theo Quyết định số 304/QĐ-MĐC ngày 04/4/2019 của Hiệu trưởng. Nhìn chung, các đơn vị trực thuộc Trường hoạt động đúng chức năng, nhiệm vụ và mang lại hiệu quả.

Nhà trường đang triển khai xây dựng Đề án vị trí việc làm giai đoạn 2022-2025 trên cơ sở đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ những năm vừa qua; Rà soát lại cơ cấu tổ chức bộ máy, chức năng, nhiệm vụ của các đơn vị (từ cấp bộ môn và tương đương trở lên) theo hướng tinh gọn, hiệu lực hiệu quả đồng thời điều chỉnh, bổ sung chức năng nhiệm vụ tương ứng. Nghiên cứu hợp nhất, sắp xếp, tổ chức lại các đơn vị trực thuộc Trường để thu gọn đầu mối (Khoa đào tạo, đơn vị nghiên cứu, phòng chức năng,...) và tinh giản biên chế. Tiếp đến thực hiện và kiện toàn sắp xếp, thu gọn đầu mối các đơn vị trực thuộc Trường.

2.3.2. Công tác bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo, quản lý và cơ hội thăng tiến trong công việc

Nhà trường đã ban hành Quy định bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, kéo dài thời gian giữ chức vụ, thôi giữ chức vụ, từ chức, miễn nhiệm viên chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý thuộc Trường Đại học Mỏ - Địa chất (QĐ số 2007/QĐ-MĐC ngày 25/12/2018); Kết quả từ tháng 8/2020 đến nay Trường đã tiến hành bổ nhiệm, bổ nhiệm lại cho 28 chức vụ quản lý cấp Trưởng, Phó Trưởng khoa, phòng, Ban, Trung tâm; Trưởng, phó bộ môn; miễn nhiệm 10 chức vụ quản lý cấp Trưởng, Phó Trưởng khoa, phòng, Ban, Trung tâm, Trưởng, phó bộ môn. Từ tháng 04/2022, nhà trường ban hành nghị quyết số 91/NQ-HĐT ngày 26/4/2022 về việc ban hành Quy định bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, kéo dài thời gian giữ chức vụ, thôi giữ chức vụ, từ chức, miễn nhiệm viên chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý thuộc Trường Đại học Mỏ - Địa chất.

Quy định về quy trình bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo, quản lý với nhiều bước được kiểm soát chặt chẽ, với nhiều chủ thể tham gia đã góp phần tăng cường kiểm soát trong công tác cán bộ. Tuy nhiên, quy trình có liên quan đến nhiều khâu tổ chức từ bộ môn, khoa, phòng, Ban Giám hiệu, Đảng ủy Trường, Hội đồng trường, rồi thẩm định tư tưởng chính trị của người được bổ nhiệm cần phải chờ kết quả thẩm tra của công an, sau đó Đảng ủy trường ra kết luận về tư tưởng chính trị thì Trường mới ra Quyết định bổ nhiệm, nên để bổ nhiệm được một cán bộ quản lý mất khá nhiều thời gian.

Bảng 3. Kết quả khảo sát mức độ hài lòng của cán bộ viên chức về công tác bổ nhiệm và cơ hội thăng tiến trong nghề nghiệp

STT	Tiêu chí	Thời gian	Đối tượng	Tổng số phiếu	Đồng ý		Hoàn toàn đồng ý		Không đồng ý		Hoàn toàn không đồng ý		Phân vân	
					Số phiếu	Tỷ lệ %	Số phiếu	Tỷ lệ %	Số phiếu	Tỷ lệ %	Số phiếu	Tỷ lệ %	Số phiếu	Tỷ lệ %
1	Các tiêu chí, quy trình bổ nhiệm được công bố rõ ràng, công khai, minh bạch	Năm 2020	CBQL, Nhân viên HC	214	133	62.15	79	36.9	0	0.00	1	0.47	1	0.47
			Giảng viên	255	153	60.00	85	33.3	4	1.57	1	0.39	12	4.71
		Năm 2021	CBQL, Nhân viên HC	199	137	68.84	53	26.6	1	0.50	2	1.01	6	3.02
			Giảng viên	292	192	65.75	97	33.2	1	0.34	1	0.34	1	0.34
		Năm 2022	CBQL, Nhân viên HC	73	31	42.47	17	23.3	0	0.00	0	0.00	25	34.25
			Giảng viên	189	131	69.31	44	23.3	0	0.00	1	0.53	13	6.88
2	Cơ hội thăng tiến trong nghề nghiệp khách quan, công bằng	Năm 2020	CBQL, Nhân viên HC	221	144	65.16	59	26.7	1	0.45	1	0.45	16	7.24
			Giảng viên	255	150	58.82	73	28.6	4	1.57	1	0.39	27	10.59
		Năm 2021	CBQL, Nhân viên HC	199	134	67.34	44	22.1	3	1.51	2	1.01	16	8.04
			Giảng viên	316	212	67.09	57	18	5	1.58	0	0.00	42	13.29
		Năm 2022	CBQL, Nhân viên HC	49	35	71.43	10	20.4	0	0.00	0	0.00	4	8.16
			Giảng viên	189	134	70.90	30	15.9	1	0.53	1	0.53	23	12.17

Nguồn: tổng hợp từ dữ liệu khảo sát của phòng Đảm bảo chất lượng giáo dục

2.3.3. Công tác xét đạt chuẩn chức danh giáo sư phó giáo sư

Hội đồng Giáo sư cơ sở đã thực hiện đúng và đầy đủ các bước theo quy định chung của Nhà nước. Kết quả công tác xét đạt tiêu chuẩn chức danh giáo sư, phó giáo sư đã được báo cáo lên Hội đồng Giáo sư nhà nước. Kết quả năm học 2020 - 2021 có 03 phó giáo sư được bổ nhiệm, năm học 2021 - 2022 có 5 phó giáo sư được bổ nhiệm, năm học 2022 - 2023 dự kiến có 5 phó giáo sư được bổ nhiệm

2.3.4. Công tác sắp xếp, bố trí lao động, chính sách đào tạo và phát triển nhân lực

Hiện nay, Nhà trường đang rà soát chức năng, nhiệm vụ, triển khai xây dựng vị trí việc làm và số lượng người làm việc tại các phòng ban để làm cơ sở xác định số lượng cấp phó của người đứng đầu phòng, ban ... đảm bảo nguyên tắc có từ 07 đến 09 người làm việc là viên chức được bố trí 01 phó Trưởng phòng; có từ 10 người làm việc là viên chức trở lên được bố trí không quá 02 phó Trưởng phòng. Nhà trường đã ban hành Công văn số 602/MĐC-TCCB ngày 17/11/2021 về việc hướng dẫn xây dựng đề án vị trí việc làm giai đoạn 2021 - 2025 và đang hoàn thiện đề án Vị trí việc làm của Nhà trường trình Hội đồng trường xem xét, quyết định.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, viên chức được Nhà trường thực hiện thường xuyên nhằm tăng cường kiến thức, kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ, kiến thức quản lý, lý luận chính trị, các kiến thức bổ trợ theo vị trí công việc, chức danh nghiệp vụ. Phần lớn cán bộ đi học tập, nghiên cứu, học tập kinh nghiệm, hội thảo ở nước ngoài về nước đúng thời hạn và đã có báo cáo kết quả gửi nhà trường và đơn vị trực tiếp quản lý. Với số lượng thường xuyên là 25% cán bộ giảng dạy được cử đi đào tạo nâng cao trình độ ở trong và ngoài nước.

Đa số cán bộ đi đào tạo trở về đã phát huy tốt khả năng của mình, có nhiều đóng góp tích cực cho công tác đào tạo, nghiên cứu khoa học của Nhà trường. Bên cạnh các thuận lợi đã đạt được, công tác đào tạo, bồi dưỡng của Nhà trường gặp những khó khăn sau:

- Nguồn kinh phí cho công tác đào tạo, bồi dưỡng của Nhà trường còn hạn hẹp.

- Chưa có chế tài xử lý nghiêm minh với các trường hợp đi học quá hạn, đặc biệt vẫn còn một số trường hợp quá hạn nhưng không báo, không liên hệ với nhà trường và không thực hiện nghĩa vụ với nhà trường.

- Công tác đào tạo cán bộ còn chưa thực sự chuyên sâu; sau khi được đào tạo bồi dưỡng thì việc tự trau dồi để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ (đặc biệt là khối hành chính văn phòng) còn chưa được chú trọng.

- Chưa có cơ chế bắt buộc, ràng buộc đối với cán bộ, viên chức tham gia học tập. Bên cạnh số học viên nghiêm túc tham gia học tập các lớp đào tạo, bồi dưỡng còn một bộ phận cán bộ, viên chức, trong đó có một số lãnh đạo chưa thấy rõ tầm quan trọng của việc đào tạo, bồi dưỡng và chưa đặt nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng ngang tầm với các nhiệm vụ chuyên môn khác nên thiếu sự quan tâm, cộng tác và tham gia các khoá, lớp đào tạo, bồi dưỡng.

Bảng 4: Khảo sát mức độ hài lòng của cán bộ, viên chức về chính sách đào tạo, bồi dưỡng của Trường

STT	Tiêu chí	Thời gian	Đối tượng	Tổng số phiếu	Đồng ý		Hoàn toàn đồng ý		Không đồng ý		Hoàn toàn không đồng ý		Phân vân	
					Số phiếu	Tỷ lệ %	Số phiếu	Tỷ lệ %	Số phiếu	Tỷ lệ %	Số phiếu	Tỷ lệ %	Số phiếu	Tỷ lệ %
1	Chính sách đào tạo, bồi dưỡng đáp ứng yêu cầu công việc	Năm 2020	Cán CBQL, Nhân viên HC	221	136	61.54	67	30.3	0	0.00	1	0.45	17	7.69
			Giảng viên	255	142	55.69	90	35.3	2	0.78	1	0.39	20	7.84
		Năm 2021	CBQL, Nhân viên HC	199	131	65.83	59	29.6	1	0.50	2	1.01	6	3.02
			Giảng viên	316	198	62.66	84	26.6	2	0.63	1	0.32	31	9.81
		Năm 2022	CBQL, Nhân viên HC	50	34	68.00	14	28	2	4.00	0	0.00	0	0.00
			Giảng viên	189	136	71.96	34	18	2	1.06	1	0.53	16	8.47
2	Được tạo điều kiện học tập, nâng cao kiến thức, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ để phục vụ công việc	Năm 2020	CBQL, Nhân viên HC	221	133	60.18	79	35.7	0	0.00	1	0.45	8	3.62
			Giảng viên	255	127	49.80	120	47.1	3	1.18	1	0.39	4	1.57
		Năm 2021	CBQL, Nhân viên HC	199	126	63.32	66	33.2	0	0.00	2	1.01	5	2.51
			Giảng viên	316	179	56.65	122	38.6	0	0.00	1	0.32	14	4.43
		Năm 2022	CBQL, Nhân viên HC	30	29	19.00	0	0	0	0.00	1	3.33	0	0.00
			Giảng viên	189	129	68.25	53	28	0	0.00	1	0.53	6	3.17

Nguồn: tổng hợp từ dữ liệu khảo sát của phòng Đảm bảo chất lượng giáo dục

2.3.6. Công tác tuyển dụng nhân lực

Căn cứ Nghị định số 115/2020/NĐ-CP ngày 25/9/2020 của Chính phủ về việc ban hành Quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức, Nhà trường đã hoàn thiện Quy định tuyển dụng, sử dụng, quản lý và xử lý kỷ luật viên chức, người lao động của Trường Đại học Mỏ - Địa chất ban hành kèm theo Nghị quyết số 98/NQ-HĐT ngày 26/4/2022 của Hội đồng trường làm cơ sở tiến hành quy trình tuyển dụng.

Ngoài ra, Nhà trường nhận thấy con người là nhân tố quan trọng hàng đầu trong quá trình phát triển trường vì vậy Nhà trường đã xây dựng Quy định về chính sách nguồn nhân lực chất lượng cao ban hành kèm theo Nghị quyết số 106/NQ-HĐT ngày 26/4/2022 của Hội đồng trường. Quy định này nhằm đưa ra các chính sách thu hút đội ngũ viên chức có chuyên môn, nghiệp vụ giỏi, có trọng tâm, trọng điểm vào làm việc trong đơn vị nhằm triển khai kế hoạch mở ngành mới, danh mục vị trí việc làm và chiến lược phát triển của Nhà trường. Đây cũng là cơ sở để công tác tuyển dụng tiến hành được thuận tiện hơn.

Tuy nhiên, Nhà trường đang trong quá trình xây dựng Đề án vị trí việc làm nên quy trình tuyển dụng từ giai đoạn 2019 - 2022 chưa được thực hiện.

2.3.7. Đánh giá xếp loại chất lượng lao động

Trên cơ sở căn cứ các quy định của Nhà nước và tình hình thực tế, Nhà trường đã xây dựng hệ thống đánh giá KPIs ban hành kèm theo Nghị quyết số 48/NQ-HĐT ngày 30/9/2021 của Hội đồng trường về việc ban hành Quy định đánh giá, xếp loại chất lượng cá nhân và tập thể của Trường Đại học Mỏ - Địa chất và đã được chỉnh một số điều bởi Nghị quyết số 82/NQ-HĐT ngày 25/01/2022. Công tác đánh giá, xếp loại chất lượng là tiền đề để bố trí, sử dụng, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm, bình xét thi đua, khen thưởng, chi bổ sung thu nhập hàng năm đã phần nào thúc đẩy cán bộ, viên chức nỗ lực hơn trong công tác chuyên môn.

Nhìn chung công tác đánh giá, xếp loại chất lượng của Nhà trường đã có nhiều đổi mới, được thực hiện thống nhất, dân chủ, công khai, minh bạch trong toàn Trường. Nhờ đó, kết quả đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, viên chức đã dần đi vào thực chất và áp dụng đánh giá cá nhân đi đôi với đánh giá tập thể. Thông qua kết quả đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, viên chức, Nhà trường đã xác định được cán bộ không hoàn thành nhiệm vụ, đây chính là cơ sở để Nhà trường có sự điều chỉnh cần thiết trong công tác quản lý, sử dụng cán bộ và đặc biệt là xây dựng danh mục vị trí việc làm cho phù hợp với bối cảnh, tình hình Nhà trường trong thời gian sắp tới.

Bảng 5. Kết quả đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, viên chức giai đoạn 2019 - 2022

Năm đánh giá	Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ		Hoàn thành tốt nhiệm vụ		Hoàn thành nhiệm vụ		Không hoàn thành nhiệm vụ	
	Số lượng	%	Số lượng	%	Số lượng	%	Số lượng	%
Năm học 2018 - 2019	253	31,31	390	48,27	165	20,42	-	-
Năm học 2019 - 2020	279	37,3	269	35,96	200	26,73	-	-

Năm học 2020 - 2021	397	56,23	174	24,65	134	18,98	1	0,14
Năm học 2021 - 2022	423	63,4	163	24,3	80	11,9	5	0,75

Tuy nhiên ngoài những kết quả đạt được, công tác đánh giá, xếp loại chất lượng cũng còn một số hạn chế như sau: một số nội dung tiêu chí đánh giá còn chung chung, chưa có nhiều tiêu chí đánh giá được định lượng thành các chỉ số cụ thể, quá trình đánh giá còn chưa khách quan ở một số đơn vị ảnh hưởng trực tiếp đến kết quả chung của toàn trường.

2.3.8. Chế độ đãi ngộ, hưu trí và bảo hiểm

Chế độ đãi ngộ đối với đội ngũ cán bộ, viên chức có ý nghĩa rất lớn đối với cuộc sống của cán bộ, đã được Nhà trường thực hiện đúng theo chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước đảm bảo tính công bằng, dân chủ, minh bạch công khai. Tạo động lực để cán bộ, viên chức có động lực để cống hiến cho sự nghiệp phát triển chung của Nhà trường. Các chế độ đãi ngộ nhân viên gồm tiền lương cấp bậc, thu nhập tăng thêm, các khoản tiền thưởng, các loại phụ cấp: phụ cấp ăn trưa, xăng xe, điện thoại ...

Bảng 6: Thống kê thu nhập bình quân của cán bộ, viên chức giai đoạn 2018 - 2021

ĐVT: đồng/người.tháng

STT	Nội dung	Năm 2018	Năm 2019	Năm 2020	Năm 2021
1	Thu nhập bình quân của cán bộ viên chức	12 339 000	11 863 000	13 031 000	16 767 000
2	Thu nhập bình quân của cán bộ giảng dạy	13 193 000	13 699 000	14 782 000	19 686 000
3	Thu nhập bình quân của cán bộ hành chính và cán bộ phục vụ giảng dạy	8 941 000	7 943 000	9 383 000	10 506 000

Chế độ hưu trí

Trong quá trình thực hiện các chế độ chính sách đặc biệt chế độ hưu trí đối với các viên chức của Nhà trường được thực hiện kịp thời theo đúng quy định của Nhà nước tại Luật Bảo hiểm xã hội; luật Viên chức ..., việc ra thông báo nghỉ hưu trước 6 tháng đối với viên chức và quyết định nghỉ hưu trước 03 tháng được Nhà trường vận dụng tốt. Đối với rất ít những viên chức đang thuộc đối tượng kéo dài thời gian làm việc, nếu cá nhân muốn nghỉ chế độ, bộ môn không có nhu cầu sẽ có đơn gửi lên Nhà trường thông qua phòng Tổ chức - Cán bộ để làm các thủ tục tiếp theo đối với viên chức.

Bảng 7:Kết quả khảo sát mức độ hài lòng của cán bộ, viên chức về chế độ lương, phụ cấp của Trường

STT	Tiêu chí	Thời gian	Đối tượng	Tổng số phiếu	Đồng ý		Hoàn toàn đồng ý		Không đồng ý		Hoàn toàn không đồng ý		Phân vân	
					Số phiếu	Tỷ lệ %	Số phiếu	Tỷ lệ %	Số phiếu	Tỷ lệ %	Số phiếu	Tỷ lệ %	Số phiếu	Tỷ lệ %
1	Chính sách lương	Năm 2020	CBQL, Nhân viên HC	221	135	61.09	74	33.48	3	1.36	1	0.45	8	3.62
			Giảng viên	255	169	66.27	66	25.88	0	0.00	2	0.78	18	7.06
		Năm 2021	CBQL, Nhân viên HC	199	130	65.33	49	24.62	2	1.01	3	1.51	15	7.54
			Giảng viên	289	200	69.20	68	23.53	1	0.35	6	2.08	14	4.84
		Năm 2022	CBQL, Nhân viên HC	49	33	67.35	14	28.57	0	0.00	0	0.00	2	4.08
			Giảng viên	189	135	71.43	29	15.34	2	1.06	1	0.53	22	11.64
2	Chế độ phụ cấp, phúc lợi và an sinh	Năm 2020	CBQL, Nhân viên HC	221	140	63.35	64	28.96	2	0.90	1	0.45	14	6.33
			Giảng viên	255	164	64.31	78	30.59	1	0.39	1	0.39	11	4.31
		Năm 2021	CBQL, Nhân viên HC	199	137	68.84	48	24.12	3	1.51	1	0.50	10	5.03
			Giảng viên	316	216	68.35	67	21.20	3	0.95	1	0.32	29	9.18
		Năm 2022	CBQL, Nhân viên HC	49	35	71.43	12	24.49	0	0.00	0	0.00	2	4.08
			Giảng viên	189	140	74.07	30	15.87	0	0.00	1	0.53	18	9.52

STT	Tiêu chí	Thời gian	Đối tượng	Tổng số phiếu	Đồng ý		Hoàn toàn đồng ý		Không đồng ý		Hoàn toàn không đồng ý		Phân vân	
					Số phiếu	Tỷ lệ %	Số phiếu	Tỷ lệ %	Số phiếu	Tỷ lệ %	Số phiếu	Tỷ lệ %	Số phiếu	Tỷ lệ %
3	Chế độ thu nhập tăng thêm	Năm 2020	CBQL, Nhân viên HC	221	128	57.92	49	22.17	9	4.07	1	0.45	34	15.38
			Giảng viên	255	136	53.33	50	19.61	3	1.18	1	0.39	65	25.49
		Năm 2021	CBQL, Nhân viên HC	199	112	56.28	37	18.59	3	1.51	12	6.03	35	17.59
			Giảng viên	317	142	44.79	43	13.56	31	9.78	3	0.95	98	30.91
		Năm 2022	CBQL, Nhân viên HC	49	35	71.43	5	10.20	0	0.00	0	0.00	9	18.37
			Giảng viên	189	99	52.38	17	8.99	11	5.82	1	0.53	61	32.28
4	Mức độ khen thưởng trong các ngày lễ, tết và cá nhân	Năm 2020	CBQL, Nhân viên HC	222	134	60.36	55	24.8	4	1.80	1	0.45	28	12.61
			Giảng viên	255	150	58.82	63	24.7	1	0.39	1	0.39	40	15.69
		Năm 2021	CBQL, Nhân viên HC	199	120	60.30	37	18.6	2	1.01	9	4.52	31	15.58
			Giảng viên	316	146	46.20	46	14.6	16	5.06	3	0.95	105	33.23
		Năm 2022	CBQL, Nhân viên HC	49	36	73.47	6	12.2	0	0.00	0	0.00	7	14.29
			Giảng viên	189	102	53.97	17	8.99	7	3.70	1	0.53	62	32.80

Nguồn: tổng hợp từ dữ liệu khảo sát của phòng Đảm bảo chất lượng giáo dục

Bảng 8: Kết quả khảo sát mức độ hài lòng của cán bộ, viên chức về chế độ BHXH của Trường

STT	Tiêu chí	Thời gian	Đối tượng	Tổng số phiếu	Đồng ý		Hoàn toàn đồng ý		Không đồng ý		Hoàn toàn không đồng ý		Phân vân	
					Số phiếu	Tỷ lệ %	Số phiếu	Tỷ lệ %	Số phiếu	Tỷ lệ %	Số phiếu	Tỷ lệ %	Số phiếu	Tỷ lệ %
1	Tham gia các chế độ BHYT, khám sức khoẻ định kỳ	Năm 2020	CBQL, Nhân viên HC	221	118	53.39	101	45.7	0	0.00	1	0.45	1	0.45
			Giảng viên	255	129	50.59	123	48.2	0	0.00	1	0.39	2	0.78
		Năm 2021	CBQL, Nhân viên HC	199	99	49.75	95	47.7	0	0.00	3	1.51	2	1.01
			Giảng viên	316	156	49.37	156	49.4	1	0.32	0	0.00	3	0.95
		Năm 2022	CBQL, Nhân viên HC	49	34	69.39	8	16.3	0	0.00	3	6.12	4	8.16
			Giảng viên	189	111	58.73	75	39.7	0	0.00	1	0.53	2	1.06

Nguồn: tổng hợp từ dữ liệu khảo sát của phòng Đảm bảo chất lượng giáo dục

Công tác giải quyết chế độ hưu trí được Nhà trường xác định là công việc quan trọng trong việc đảm bảo quyền lợi hợp pháp của người lao động. Nhà trường luôn coi trọng việc hướng dẫn thủ tục hồ sơ cho các viên chức để giải quyết chế độ theo đúng quy định hiện hành.

Chế độ lương, phụ cấp, thu nhập tăng thêm

Chính sách lương là chính sách quan trọng liên quan trực tiếp đến lợi ích của viên chức. Trường Đại học Mỏ - Địa chất thực hiện đúng chế độ theo ngạch bậc, theo các văn bản của Nhà nước về chế độ tiền lương đối với viên chức như Nghị định 204/2004/NĐ-CP, Thông tư số 08/2013/TT-BNV ngày 31/7/2013; Thông tư 03/2021/TT-BNV ngày 29/6/2021 của Bộ Nội vụ ... Nhà trường cũng đã sửa đổi, bổ sung quy chế nâng lương, quy chế chi tiêu nội bộ để phù hợp với các văn bản hiện hành của Nhà nước, theo hướng tăng thu nhập cho cán bộ, viên chức và người lao động; trả lương, thu nhập tăng thêm và các khoản phụ cấp từng bước gắn với năng suất, chất lượng, hiệu quả công việc của từng đơn vị, cá nhân trong Nhà trường.

Chế độ bảo hiểm

Thực hiện đúng theo Luật bảo hiểm xã hội, các khoản bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp ... được Nhà trường trích đóng hàng tháng theo quy định, không để tồn đọng, đảm bảo quyền và lợi ích của cán bộ, viên chức.

Xử lý kịp thời các trường hợp chuyển nơi đăng ký khám chữa bệnh ban đầu, cấp lại thẻ bảo hiểm y tế ... Ngoài ra các chế độ về thai sản, ốm đau ... cũng được Nhà trường giải quyết kịp thời, đúng thời điểm. Nhà trường đã xây dựng được hệ thống văn bản trên cơ sở văn bản của Nhà nước áp dụng phù hợp với đặc điểm của Nhà trường theo đúng quy định pháp luật. Tuy nhiên, vẫn còn tình trạng chưa giải quyết kịp thời chế độ do một số cán bộ và đơn vị phụ trách còn chậm trễ trong việc nộp hồ sơ liên quan.

2.3.9. Môi trường và điều kiện làm việc

Hiện tại, môi trường làm việc của Trường luôn năng động, thân thiện, tạo điều kiện thuận lợi cho cán bộ, viên chức và người lao động phát triển về mặt chuyên môn, kỹ năng, có thể an tâm khi làm việc tại Trường:

- Có định hướng chiến lược và mục tiêu phát triển cụ thể, khẳng định sứ mạng của Trường là " Đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao" với giá trị cốt lõi: Đoàn kết, liêm chính, trách nhiệm, sáng tạo, chất lượng.

- Có sự phân công công việc rõ ràng đến từng phòng ban và cán bộ, viên chức, nhân viên. Quy trình làm việc công khai, minh bạch: quy trình giải quyết các thủ tục ở bộ phận một cửa, Quy định soạn thảo, ban hành văn bản quản lý nội bộ, quy trình thanh toán và giải quyết các thủ tục hành chính công tác tài chính.

- Đội ngũ cán bộ, viên chức, nhân viên trẻ, năng động, khả năng thích nghi và hòa nhập tốt. Tinh thần làm việc chuyên nghiệp, tính phối hợp và hỗ trợ đồng nghiệp cao.

- Trang thiết bị hỗ trợ cho làm việc đầy đủ, tiện nghi và đáp ứng tốt cho yêu cầu của công việc.

- Khuyến khích cấp dưới làm việc tận tụy, đóng góp các ý kiến trong công việc, đưa các sáng kiến.

- Kịp thời ghi nhận thành tích, đóng góp của cán bộ, viên chức, nhân viên.

- Chế độ lương, thưởng, phúc lợi và các chính sách đãi ngộ của Trường tương đối tốt.

Bảng 9: Kết quả khảo sát mức độ hài lòng của cán bộ, viên chức về điều kiện, môi trường làm việc của Trường

STT	Tiêu chí	Thời gian	Tổng số phiếu	Đồng ý		Hoàn toàn đồng ý		Không đồng ý		Hoàn toàn không đồng ý		Phân vân	
				Số phiếu	Tỷ lệ %	Số phiếu	Tỷ lệ %	Số phiếu	Tỷ lệ %	Số phiếu	Tỷ lệ %	Số phiếu	Tỷ lệ %
1	Đồng nghiệp sẵn sàng chia sẻ thông tin, kinh nghiệm, giúp đỡ lẫn nhau	Năm 2020	221	127	57,7	88	39,64	0	0.00	1	0.45	5	2.25
		Năm 2021	199	122	*61.3*	71	35.68	0	0.00	1	0.50	5	2.51
		Năm 2022	49	34	*69.4*	15	30.61	0	0.00	0	0.00	0	0.00
2	Đồng nghiệp hòa đồng, thân thiện	Năm 2020	221	132	*59.7*	83	37.56	0	0.00	1	0.45	5	2.26
		Năm 2021	199	131	*65.8*	62	31.16	0	0.00	1	0.50	5	2.51
		Năm 2022	49	35	*71.4*	14	28.57	0	0.00	0	0.00	0	0.00
3	Nơi làm việc được trang bị đầy đủ thiết bị	Năm 2020	221	121	*54.8*	66	29.86	5	2.26	1	0.45	28	12.67
		Năm 2021	199	126	*63.3*	48	24.12	8	4.02	1	0.50	16	8.04
		Năm 2022	49	30	*61.2*	10	20.41	3	6.12	0	0.00	6	12.24
4	Môi trường làm việc mang tính thử thách, giúp Ông/Bà phát triển chuyên môn	Năm 2020	221	142	*64.3*	60	27.15	2	0.90	1	0.45	16	7.24
		Năm 2021	199	139	*69.8*	37	18.59	1	0.50	1	0.50	21	10.55
		Năm 2022	49	31	*63.3*	9	18.37	0	0.00	0	0.00	9	18.37

Nguồn: tổng hợp từ dữ liệu khảo sát của phòng Đảm bảo chất lượng giáo dục

3. MỤC TIÊU

3.1. Mục tiêu chung

1. Đến năm 2030: là ĐẠI HỌC ĐỊNH HƯỚNG NGHIÊN CỨU đạt trình độ tiên tiến trong khu vực, tự bảo đảm chi thường xuyên.

2. Đến năm 2045: là ĐẠI HỌC ĐỊNH HƯỚNG NGHIÊN CỨU đạt trình độ hàng đầu trong khu vực, đạt chuẩn kiểm định quốc tế, tự bảo đảm chi thường xuyên và chi đầu tư.

3.2. Mục tiêu cụ thể giai đoạn 2022 - 2025

1. Tỷ lệ giảng viên cơ hữu có trình độ tiến sĩ trên tổng số giảng viên cơ hữu đạt tối thiểu 60%; phấn đấu tỷ lệ giảng viên có chức danh GS, PGS trên tổng giảng viên cơ hữu có trình độ tiến sĩ bình quân 20%.

2. 100% cán bộ, viên chức diện quy hoạch được bồi dưỡng để đáp ứng đủ điều kiện tiêu chuẩn bổ nhiệm đối với chức vụ được quy hoạch. 100% cán bộ, viên chức được tạo điều kiện để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệm vụ đáp ứng yêu cầu công việc.

3. Tỷ lệ giảng viên giảng dạy bằng tiếng nước ngoài đạt 15% trở lên. Tỷ lệ giảng viên ứng dụng công nghệ thông tin và truyền thông trong dạy và học đạt 100%.

4. Thành lập tối thiểu 01 doanh nghiệp khoa học và công nghệ thuộc Nhà trường. Đến năm 2025, phấn đấu thành lập được 03 trường đại học thành viên, 01 Viện thuộc Trường Đại học Mỏ - Địa chất, dự kiến:

- Trường các Khoa học Trái đất và Môi trường.
- Trường Kỹ thuật và Công nghệ.
- Trường Công nghệ Thông tin và Truyền thông.
- Viện Khoa học công nghệ cao.

5. Thành lập mới ít nhất 02 trung tâm tự chủ trong trường và đem về nguồn thu cho Nhà trường từ các hoạt động tự chủ từ năm 2023.

6. Mục tiêu cụ thể về số lượng, cơ cấu và tốc độ tăng thu nhập bình quân cán bộ, viên chức giai đoạn 2022 - 2025 được thể hiện ở bảng 10.

Bảng 10. Số lượng, cơ cấu và tốc độ tăng thu nhập bình quân cán bộ, viên chức giai đoạn 2022 - 2025

TT	Năm	ĐVT	Năm 2022	Năm 2023	Năm 2024	Năm 2025	Bình quân giai đoạn 2022 - 2025
1	Tổng số cán bộ, viên chức	người	751	764	777	790	770
a	Giảng viên cơ hữu	người	537	556	578	600	567
	Tiến sĩ, tiến sĩ KH	người	250	275	300	325	287
	Giáo sư, Phó GS	người	60	65	80	90	74
	Thạc sĩ	người	227	216	198	185	206
b	Nhân viên hành chính	người	216	210	203	197	206
	Tỷ lệ so với tổng số CBVC	%	28,8	27,5	26,2	25	26,8
	Trình độ Đại học trở lên	%	100	100	100	100	100
	Bồi dưỡng về quản lý	%	3	3	5	5	4
2	Tỷ lệ cán bộ QL/CBGD		1/6	1/6	1/8	1/8	1/7
3	Tỷ lệ tối đa sinh viên trên giảng viên		22	19,5	19,4	19,2	20
4	Tỷ lệ tối thiểu giảng viên cơ hữu có trình độ tiến sĩ so với tổng số giảng viên cơ hữu	%	57,7	61,2	65,7	69,2	63,5
5	Tỷ lệ giảng viên có chức danh GS, PGS so với tổng giảng viên cơ hữu có trình độ tiến sĩ	%	19,35	19,12	21,05	21,69	20,3
6	Giảng viên hợp đồng, thỉnh giảng	người	75	75	75	75	75

TT	Năm	ĐVT	Năm 2022	Năm 2023	Năm 2024	Năm 2025	Bình quân giai đoạn 2022 - 2025
7	Tiêu chuẩn chất lượng						
-	Giảng dạy bằng tiếng nước ngoài	%	10-15	15 - 20	25 - 30	30 - 35	20 - 25
-	Sử dụng phần mềm ứng dụng, internet	%	100	100	100	100	100
-	Tỷ lệ giảng viên nghiên cứu khoa học công nghệ	%	100	100	100	100	100
8	Tốc độ tăng thu nhập bình quân	%	10	10	10	10	10

Nguồn: Chiến lược phát triển của Nhà trường giai đoạn 2021 - 2030, tầm nhìn đến năm 2045

4. QUAN ĐIỂM, ĐỊNH HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP

4.1. Quan điểm

- Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng ủy trường và Hội đồng trường, nâng cao vai trò các tổ chức, đoàn thể chính trị, xã hội trong thực hiện chiến lược phát triển Nhà trường.

- Phát huy hiệu quả nguồn lực con người, cơ sở vật chất, tài chính của Nhà trường. Đẩy mạnh xã hội hóa, huy động và sử dụng có hiệu quả mọi nguồn lực đầu tư cho hoạt động giáo dục, nghiên cứu khoa học và chuyển giao tri thức - công nghệ đáp ứng nhu cầu xã hội và hội nhập quốc tế.

- Khuyến khích và tạo điều kiện tốt nhất cho người lao động phát triển toàn diện cả về năng lực và kỹ năng đáp ứng yêu cầu thực tiễn đặt ra, góp phần quan trọng nâng cao chất lượng đào tạo, nghiên cứu khoa học và phát triển bền vững cho đơn vị.

- Thúc đẩy đổi mới, sắp xếp bộ máy quản lý tinh gọn; phải gắn với năng suất lao động, tạo động lực nâng cao chất lượng, hiệu quả công việc; chăm lo tốt nhất đời sống vật chất và tinh thần cho người lao động trong bối cảnh thực tiễn của Nhà trường.

4.2. Định hướng chung

- Đổi mới phương thức quản lý, đẩy mạnh thực hiện tự chủ, đổi mới quản trị Nhà trường gắn với cơ chế quản lý và giám sát hiệu quả.

- Đẩy mạnh xã hội hóa các hoạt động phát triển nguồn nhân lực; phát triển hoặc hợp nhất trung tâm nghiên cứu thành doanh nghiệp khoa học và công nghệ.

- Hoàn thiện đề án vị trí việc làm với danh mục công việc, bản mô tả công việc, khung năng lực theo vị trí việc làm, số lượng lao động định biên cho từng vị trí việc làm.

- Cải thiện đời sống cán bộ, tăng thu nhập bình quân cán bộ, viên chức trong trường mỗi năm tăng tối thiểu 10%.

- Xây dựng phương thức phân phối thu nhập theo vị trí việc làm; nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực để đáp ứng sứ mạng, tầm nhìn, giá trị cốt lõi, triết lý giáo dục và hoàn thành mục tiêu chiến lược phát triển của Nhà trường.

4.3. Giải pháp cụ thể

4.3.1. Về cơ cấu tổ chức

- Sắp xếp, tổ chức lại các đơn vị (Khoa, phòng, văn phòng, ban, trung tâm, công ty ...) theo hướng tinh gọn, cơ cấu hợp lý, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin và khoa học - công nghệ tiên tiến, áp dụng các tiêu chuẩn, chuẩn mực quản trị quốc tế, nâng cao hiệu quả hoạt động các đơn vị, khắc phục chồng chéo, dàn trải, trùng lặp về chức năng, nhiệm vụ.

- Đẩy mạnh thực hiện tự chủ, đổi mới quản trị Nhà trường gắn với cơ chế quản lý và giám sát hiệu quả. Đổi mới phương thức, nâng cao năng lực tổ chức, quản lý, bảo đảm chặt chẽ, hiệu quả, góp phần nâng cao chất lượng hoạt động cung ứng các dịch vụ sự nghiệp công, đáp ứng yêu cầu của xã hội.

- Hoàn thiện các quy định về tổ chức hoạt động, chức năng nhiệm vụ các đơn vị phù hợp với xu thế phát triển từ Trường Đại học Mỏ - Địa chất lên Đại học Mỏ - Địa chất theo hướng tăng cường minh bạch, công khai, dân chủ, hiệu quả.

- Xây dựng, hoàn thiện tiêu chí cụ thể điều kiện thành lập, sáp nhập, hợp nhất, giải thể các khoa, trung tâm, trường thành viên, viện đào tạo. Sáp nhập, hợp nhất hoặc giải thể các trung tâm hoạt động không hiệu quả. Sắp xếp, tổ chức lại, tập trung xây dựng một số trung tâm, viện nghiên cứu trọng điểm để tăng cường nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ.

- Tăng cường tự chủ, trách nhiệm giải trình cho các đơn vị, tạo hành lang pháp lý cho các đơn vị tự chủ trong mọi hoạt động theo quy định pháp luật nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động của đơn vị.

4.3.2. Về công tác đào tạo và phát triển nhân lực

- Xây dựng được đội ngũ cán bộ quản lý chuyên nghiệp, có lập trường, quan điểm, bản lĩnh chính trị vững vàng. Cán bộ, viên chức hội đủ tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp, đủ các yếu tố cần thiết về thái độ nghề nghiệp, có năng lực ứng xử, đạo đức, lương tâm nghề nghiệp, tác phong làm việc, kỷ luật lao động, tinh thần hợp tác, tinh thần trách nhiệm, ý thức công dân, tính năng động, tự lực cao, đáp ứng những yêu cầu đặt ra trong công việc. Bảo đảm cơ cấu hợp lý, trong đó số lượng người làm việc tại các vị trí việc làm chức danh nghề nghiệp chuyên ngành và chức danh nghề nghiệp chuyên môn dùng chung chiếm tỉ lệ tối thiểu 65% tổng số lượng người làm việc của đơn vị. Rà soát, sắp xếp, cơ cấu lại viên chức theo chức danh nghề nghiệp, theo vị trí việc làm, theo tính chất, nội dung công việc nhằm thúc đẩy tinh giản biên chế, dịch chuyển nghề nghiệp.

- Có chế độ, chính sách thích đáng đối với đội ngũ cán bộ giảng dạy trẻ, ưu tiên cho cán bộ trẻ đi bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ, tạo điều kiện cho họ nâng cao trình độ đáp ứng nhu cầu đào tạo, nghiên cứu khoa học của Nhà trường.

- Tăng cường thực hiện đào tạo lại, hỗ trợ thích hợp đối với viên chức và người lao động dôi dư do sáp nhập, giải thể các đơn vị.

4.3.3. Về công tác tuyển dụng nhân lực

- Ưu tiên duy trì, thu hút đội ngũ cán bộ, viên chức có trình độ cao, tâm huyết với nghề. Thí điểm tổ chức thi tuyển và thực hiện thuê giám đốc điều hành tại một số trung tâm trực thuộc Nhà trường.

- Đổi mới cơ chế, phương thức tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, viên chức. Xây dựng chính sách thu hút đội ngũ viên chức có chuyên môn, nghiệp vụ giỏi, có trọng tâm, trọng điểm vào làm việc trong Nhà trường. Xây dựng môi trường làm việc độc lập, cạnh tranh, sáng tạo. Quản lý chế độ làm việc của giảng viên một cách linh hoạt đảm bảo quy định pháp luật và khuyến khích giảng viên tại các đơn vị có quy mô tuyển sinh thấp do nhu cầu xã hội tăng cường hoạt động nghiên cứu khoa học, đảm bảo yêu cầu mỗi giảng viên phải thực hiện đồng thời nhiệm vụ giảng dạy và nghiên cứu khoa học.

4.3.4. Về đánh giá, xếp loại chất lượng lao động

- Tăng cường phân cấp, phân quyền cho cán bộ, viên chức đảm bảo nguyên tắc tự chủ, tự chịu trách nhiệm và hài hòa lợi ích. Gắn trách nhiệm của người đứng đầu đơn vị trong việc đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, viên chức. Phân định rõ việc quản lý Trường với quản trị tại các đơn vị thành viên, đơn vị trực thuộc Trường.

- Đổi mới nhận thức, thống nhất quan điểm về công tác đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, viên chức. Tiếp tục hoàn thiện bộ tiêu chí đánh giá theo hướng xác định cụ thể

công việc, gắn với vị trí việc làm, lấy chất lượng, hiệu quả hoàn thành chức trách, nhiệm vụ được giao làm thước đo chủ yếu để đánh giá phẩm chất, năng lực của cán bộ, viên chức.

- Tăng cường quản lý, kiểm tra việc thực hiện nguyên tắc, tiêu chí, phương pháp, quy trình … trong công tác đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, viên chức.

4.3.5. Về chế độ đãi ngộ lao động và vị trí việc làm

- Thống nhất danh mục vị trí việc làm với bản mô tả công việc, ban hành khung năng lực, số lượng lao động định biên theo vị trí việc làm. Thực hiện phân loại viên chức theo vị trí việc làm và sắp xếp, bố trí lại số lượng, cơ cấu viên chức phù hợp vị trí việc làm. Chuẩn hóa hệ thống tiêu chuẩn chức danh cán bộ, viên chức. Triển khai thí điểm khoán quỹ lương, quỹ thu nhập tăng thêm, quỹ phúc lợi ... theo vị trí việc làm gắn với định biên nhân lực tại đơn vị.

- Hoàn thiện chính sách phụ cấp, đơn giá giảng dạy ... gắn với phân hạng đơn vị, xây dựng chính sách đãi ngộ có sự khác biệt cho các ngành đào tạo có nhu cầu xã hội cao.

- Triển khai từng bước phương án trả lương theo vị trí việc làm. Dự kiến phương án tiền lương mới sẽ triển khai như sau:

Thu nhập người lao động hằng tháng = $TN_{KHCN} + \Delta TN_{VTVL} + TN_{QCCTNB}$

+ TN_{KHCN}: Các khoản thu từ chương trình, đề tài, dự án, tiền thưởng khoa học - công nghệ và chi hỗ trợ bài báo đăng trên tạp chí khoa học quốc tế theo quy chế chi tiêu nội bộ và các quy định có liên quan.

+ TN_{QCCTNB}: thu nhập theo quy chế chi tiêu nội bộ của Nhà trường và các quy định có liên quan hằng tháng (*không bao gồm TN_{KHCN}*).

+ $\Delta TN_{VTVL} = TN_{VTVL} - TN_{QCCTNB}$

ΔTN_{VTVL}: phần chênh lệch giữa thu thu nhập theo vị trí việc làm hằng tháng và TN_{QCCTNB}

TN_{VTVL}: Thu nhập theo vị trí việc làm hằng tháng

Thu nhập theo vị trí việc làm hằng tháng = Hệ số giãn cách lương theo vị trí việc làm (xem Bảng 10) x Mức lương tương ứng với hệ số giãn cách lương thấp nhất theo quy định của Trường.

Mức lương tương ứng với hệ số giãn cách lương thấp nhất = Mức lương thấp nhất bình quân các vùng của khu vực doanh nghiệp[1]x Hệ số điều chỉnh tùy theo tình hình tài chính của Nhà trường.

(a) Trường hợp $\Delta TN_{VTVL} > 0$ thì thu nhập người lao động hằng tháng = $TN_{KHCN} + \Delta TN_{VTVL} + TN_{QCCTNB}$

(b) Trường hợp $\Delta TN_{VTVL} \leq 0$ thì thu nhập người lao động hằng tháng = $TN_{KHCN} + TN_{QCCTNB}$

[1] Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 21/5/2018 đặt mục tiêu đến năm 2021 tiền lương thấp nhất của cán bộ, công chức, viên chức bằng mức lương thấp nhất bình quân các vùng của khu vực doanh nghiệp.

Bảng 10. Hệ số giãn cách lương theo vị trí việc làm

STT	Danh mục các vị trí việc làm					Hệ số giãn cách lương (lần)
1	**QUẢN LÝ CẤP CAO**					
1.1	Hiệu trưởng, Chủ tịch Hội đồng trường					5,6
1.2	Phó Hiệu trưởng					5,0
2	**QUẢN LÝ ĐƠN VỊ CHỨC NĂNG**					
2.1	Trưởng đơn vị					3,8
2.2	Phó Trưởng đơn vị					3,1
(trường hợp cần thiết có thể triển khai phân hạng các đơn vị chức năng hoặc áp dụng hệ số điều chỉnh theo mức xếp loại chất lượng hằng năm của đơn vị)						
3	**QUẢN LÝ ĐƠN VỊ ĐÀO TẠO**					
			Hạng I	Hạng II		Hạng III
3.1	Trưởng đơn vị		3,8	3,6		3,4
3.2	Phó Trưởng đơn vị		3,1	2,9		2,7
3.3	Trưởng bộ môn		3,1	2,9		2,7
3.4	Phó Trưởng bộ môn		2,5	2,3		2,1
3.5	Trưởng bộ phận trực thuộc đơn vị (nếu có)		2,5	2,3		2,1
3.6	Phó Trưởng bộ phận trực thuộc đơn v (nếu có)		2,1	1,9		1,7
(việc xếp hạng các đơn vị sẽ căn cứ vào quy mô đào tạo, nghiên cứu khoa học, ngành nghề đào tạo)						
4	**QUẢN LÝ ĐƠN VỊ DỊCH VỤ HỖ TRỢ ĐÀO TẠO VÀ ĐƠN VỊ CUNG CẤP DỊCH VỤ HỖ TRỢ ĐÀO TẠO (bao gồm các đơn vị hoạt động theo đề án tự chủ đã được cấp có thẩm quyền phê duyệt)**					
4.1	Trưởng đơn vị					2,5
4.2	Phó Trưởng đơn vị					2,1
5	**CHỨC VỤ ĐẢNG, ĐOÀN THỂ**					
5.1	Bí thư Đảng uỷ trường					5,6
5.2	Phó Bí thư Đảng uỷ trường					5,0
5.3	Chủ tịch Công đoàn Trường					4,0
5.4	Phó Chủ tịch Công đoàn Trường					3,8
5.5	Bí thư Đoàn thanh niên					3,8
5.6	Phó Bí thư Đoàn thanh niên					3,1
6	**GIẢNG VIÊN, CHUYÊN VIÊN, KẾ TOÁN VIÊN, THƯ VIỆN VIÊN VÀ NHÂN VIÊN**					
		Hạng	Thạc sỹ	Tiến sỹ	Phó Giáo sư	Giáo sư
6.1		I	1,8	2,4	3,1	3,8

	Viên chức giảng dạy	II	1,6	2,2	2,9	3,6
		III	1,4	2	2,7	3,4
		(Hạng đơn vị tương ứng với mục 3 bảng này)				
			Chuyên viên (KS, CN)	Chuyên viên (ThS, TS)		Chuyên viên chính
6.2	Chuyên viên, kế toán viên, thư viện viên và tương đương		1,25	1,5		1,75
			(có hệ số điều chỉnh theo mức xếp loại chất lượng của đơn vị hằng năm)			
6.3	Nhân viên		1			

Để triển khai thu nhập theo vị trí việc làm sẽ xây dựng phương án tạm ứng và quyết toán thu nhập theo giai đoạn nhất định (theo quý hoặc 6 tháng hoặc theo năm tài chính hoặc năm học để thuận lợi cho công tác quản lý tài chính của Nhà trường)[2].

4.3.6. Về môi trường và điều kiện làm việc

- Triển khai lấy ý kiến phản hồi từ người học về hoạt động giảng dạy của giảng viên cũng như về các hoạt động của Nhà trường nhằm cải tiến phương pháp dạy và học, nâng cao chất lượng cung cấp dịch vụ của Nhà trường, nâng cao ý thức trách nhiệm của giảng viên và ý thức tự học, chủ động sáng tạo của sinh viên trong quá trình đào tạo.

---

[2] (1) Ví dụ TS Nguyễn Văn A có thu nhập bình quân hằng tháng theo quy chế chi tiêu nội bộ (*không bao gồm các khoản thu từ chương trình, đề tài, dự án, tiền thưởng khoa học - công nghệ và chi hỗ trợ bài báo đăng trên tạp chí khoa học quốc tế*) 9 triệu đồng; TS Nguyễn Văn A công tác tại đơn vị được xếp hạng I. Các khoản thu từ chương trình, đề tài, dự án, tiền thưởng khoa học - công nghệ và chi hỗ trợ bài báo đăng trên tạp chí khoa học quốc tế theo quy chế chi tiêu nội bộ = 0.

- Hệ số giãn cách lương của TS Nguyễn Văn A: 2,4.

- Mức lương thấp nhất bình quân các vùng của khu vực doanh nghiệp theo Nghị định số 38/2022/NĐ-CP ngày 12/6/2022: 3.932.500 đồng/tháng.

- Hệ số điều chỉnh tùy theo tình hình tài chính của Nhà trường: 1,05.

- Thu nhập theo vị trí việc làm hằng tháng của TS Nguyễn Văn A = 2,4 x 3.932.500 x 1,05 = 9.909.900 đồng

- $\Delta TN_{VTVL} = TN_{VTVL} - TN_{QCCTNB}$ = 9.909.900 - 9.000.000 = 909.900 (đồng)

- Thu nhập TS Nguyễn Văn A hằng tháng = $TN_{KHCN} + \Delta TN_{VTVL} + TN_{QCCTNB}$ = 0 + 909.900 + 9.000.000 = 9.909.900 đồng

(2) Ví dụ TS Phạm Thị B có thu nhập bình quân hằng tháng theo quy chế chi tiêu nội bộ (*không bao gồm các khoản thu từ chương trình, đề tài, dự án, tiền thưởng khoa học - công nghệ và chi hỗ trợ bài báo đăng trên tạp chí khoa học quốc tế*) 9 triệu đồng; TS Phạm Thị B công tác tại đơn vị được xếp hạng III. Các khoản thu từ chương trình, đề tài, dự án, tiền thưởng khoa học - công nghệ và chi hỗ trợ bài báo đăng trên tạp chí khoa học quốc tế theo quy chế chi tiêu nội bộ = 0.

- Hệ số giãn cách lương của TS Phạm Thị B: 2,0.

- Mức lương thấp nhất bình quân các vùng của khu vực doanh nghiệp theo Nghị định số 38/2022/NĐ-CP ngày 12/6/2022: 3.932.500 đồng/tháng.

- Hệ số điều chỉnh tùy theo tình hình tài chính của Nhà trường: 1,05.

- Tiền lương theo vị trí việc làm hằng tháng của TS Phạm Thị B = 2,0 x 3.932.500 x 1,05 = 8.258.250 đồng.

- $\Delta TN_{VTVL} = TN_{VTVL} - TN_{QCCTNB}$ = 8.258.250 - 9.000.000 < 0

- Thu nhập TS Phạm Thị B hằng tháng = $TN_{KHCN} + TN_{QCCTNB}$ = 0 + 9.000.000 = 9.000.000 đồng

- Thường xuyên lấy ý kiến góp ý của cán bộ, viên chức đối với các hoạt động, chính sách của Nhà trường; lấy ý kiến của giảng viên đối với cán bộ, viên chức trong quá trình thực thi công vụ và ý kiến góp ý của các tổ chức sử dụng lao động đối với các hoạt động của Nhà trường

5. KẾ HOẠCH THỰC HIỆN

TT	Tên công việc	Đơn vị phụ trách thực hiện	Đơn vị phối hợp thực hiện	Thời gian hoàn thành	Ghi chú
1	Tái cơ cấu, sắp xếp lại tổ chức các đơn vị	Phòng TCCB	Các đơn vị trong Trường	2022 - 2025	
2	Sáp nhập, hợp nhất hoặc giải thể các trung tâm hoạt động không hiệu quả; chuyển đổi Trung tâm nghiên cứu thành doanh nghiệp khoa học công nghệ	Phòng TCCB	Các đơn vị trong Trường	2023 - 2025	
3	Thí điểm tổ chức thi tuyển và thực hiện thuê giám đốc điều hành tại một số trung tâm	Phòng TCCB	Các Trung tâm, Công ty Trực thuộc trường	2024	
4	Hoàn thiện Đề án vị trí việc làm	Phòng TCCB	Các đơn vị trong Trường	2023	
5	Hoàn thiện hệ thống quy định nội bộ, đặc biệt quan tâm quy chế tổ chức hoạt động, chức năng, nhiệm vụ các đơn vị	Phòng TCCB	Các đơn vị trong Trường	2022 - 2025	
6	Đổi mới phương thức tuyển dụng, sử dụng, quản lý cán bộ, thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao	Phòng TCCB	Các đơn vị trong Trường	2022 - 2025	
7	Hoàn thiện phương pháp đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, viên chức và người lao động, xây dựng môi trường làm việc độc lập, cạnh tranh, sáng tạo	Phòng TCCB	Các đơn vị trong Trường	2022 - 2025	
8	Tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, viên chức phù hợp với nhu cầu phát triển mới của Nhà trường và xã hội	Phòng TCCB	Các đơn vị trong Trường	2022 - 2025	

TT	Tên công việc	Đơn vị phụ trách thực hiện	Đơn vị phối hợp thực hiện	Thời gian hoàn thành	Ghi chú
9	Thành lập 03 trường Đại học thành viên, 01 Viện thuộc Trường Đại học Mỏ - Địa chất	Phòng TCCB	Các đơn vị trong Trường	2025	
10	Thí điểm đề án trả lương theo vị trí việc làm	Phòng TCCB	Các đơn vị trong Trường	2025	

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO **TRƯỜNG ĐẠI HỌC MỎ - ĐỊA CHẤT**	**CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập- Tự do - Hạnh phúc**
Số: 120 /KH-MĐC	*Hà Nội, ngày 19 tháng 3 năm 2026*

KẾ HOẠCH
Đào tạo, bồi dưỡng viên chức và người lao động năm 2026

Căn cứ Nghị định 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức;

Căn cứ Nghị định 89/2021/NĐ-CP ngày 18/10/2021 của Chính phủ về sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức;

Căn cứ Chỉ thị số 28/CT-TTG ngày 18/9/2018 của Thủ tướng Chính phủ về đẩy mạnh bồi dưỡng trước khi bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo, quản lý đối với cán bộ, công chức, viên chức;

Căn cứ Quyết định số 89/QĐ-TTg ngày 18/01/2019 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý các cơ sở giáo dục đại học đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo giai đoạn 2019 - 2030 (sau đây gọi tắt là Đề án 89);

Căn cứ Thông tư số 25/2021/TT-BGDĐT ngày 08/9/2021 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo hướng dẫn triển khai đào tạo trình độ tiến sĩ, trình độ thạc sĩ cho giảng viên các cơ sở giáo dục đại học theo Đề án 89;

Thực hiện kế hoạch thực hiện nhiệm vụ năm học, Nhà trường gửi đến các đơn vị trong trường kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng viên chức, người lao động năm 2026. Kế hoạch cụ thể như sau:

I. MỤC ĐÍCH, YÊU CẦU

1. Nâng cao toàn diện chất lượng, hiệu quả hoạt động bồi dưỡng viên chức, người lao động của Trường Đại học Mỏ - Địa chất đủ về số lượng, đảm bảo tiêu chuẩn, chất lượng, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ công việc được giao theo đúng quy định của Luật giáo dục Đại học ngày 10/12/2025, Nghị định 101/2017/NĐ-CP ngày 01/09/2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức và Nghị định 89/2021/NĐ-CP ngày 18/10/2021 của Chính phủ về sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức.

2. Bảo đảm nâng cao năng lực, kỹ năng thực hiện chuyên môn, nghiệp vụ gắn với vị trí việc làm; ý thức trách nhiệm, đạo đức nghề nghiệp; gắn đào tạo, bồi dưỡng với nhu cầu và quy hoạch sử dụng lâu dài.

3. Kết hợp phát huy vai trò, trách nhiệm của Nhà trường, của từng đơn vị và cá

nhân trong công tác đào tạo, bồi dưỡng viên chức, người lao động.

4. Đào tạo phải gắn liền với chiến lược phát triển mới của Nhà trường, đáp ứng yêu cầu phát triển các ngành đào tạo và chương trình đào tạo mới và phù hợp với kế hoạch triển khai mở ngành và xây dựng chương trình đào tạo năm 2022 theo Quyết định số 1471/QĐ-MĐC ngày 30/12/2021 của Hiệu trưởng Trường Đại học Mỏ - Địa chất và Chiến lược phát triển Trường Đại học Mỏ - Địa chất giai đoạn 2021 - 2030 và tầm nhìn đến năm 2045 theo Nghị quyết số 45/NQ-HĐT ngày 08/9/2021 của Hội đồng Trường Trường Đại học Mỏ - Địa chất.

II. NỘI DUNG BỒI DƯỠNG

1. Bồi dưỡng theo các chương trình bồi dưỡng của Bộ Giáo dục và Đào tạo

Thực hiện bồi dưỡng cán bộ, viên chức theo các chương trình bồi dưỡng do Bộ Giáo dục và Đào tạo tổ chức bao gồm: Bồi dưỡng trình độ lý luận chính trị cao cấp; bồi dưỡng kiến thức quốc phòng - an ninh; bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ và bồi dưỡng khác theo kế hoạch của Bộ Giáo dục và đào tạo.

2. Đào tạo, bồi dưỡng do Nhà trường tổ chức

STT	Tên lớp đào tạo, bồi dưỡng	Số người tham gia dự kiến	Đối tượng	Thời gian dự kiến tổ chức
1	Bồi dưỡng ứng dụng trí tuệ nhân tạo nhằm nâng cao hiệu suất công việc trong công tác hành chính văn phòng	75	Viên chức hành chính và người lao động quan tâm	Tháng 7/2026
2	Bồi dưỡng ứng dụng trí tuệ nhân tạo hỗ trợ hoạt động giảng dạy và nghiên cứu khoa học	75	Viên chức giảng dạy	Tháng 8/2026
3	Đào tạo các trình độ thạc sĩ, tiến sĩ, văn bằng 2 phù hợp với yêu cầu mở ngành đào tạo mới và định hướng phát triển của Nhà trường, đơn vị trong giai đoạn tới	15	Cá nhân đã đăng ký theo Công văn số 64/MĐC-TCCB ngày 26/01/2022; Công văn số 503/MĐC-TCCB ngày 01/10/2021; Công văn số 225/MĐC-TCCB ngày 13/05/2021 của Hiệu trưởng Trường Đại học Mỏ - Địa chất và cá nhân có nhu cầu, được cấp có thẩm quyền thông qua theo quy định của Nhà	Trong năm học

			trường.	

3. Các lớp bồi dưỡng, đào tạo ngắn hạn do các đơn vị ngoài trường tổ chức gắn với yêu cầu của vị trí việc làm và nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng của đơn vị.

III. KINH PHÍ

- Kinh phí do Bộ Giáo dục và Đào tạo cấp.
- Kinh phí Nhà trường.
- Kinh phí tự túc.

IV.TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Phòng Tổ chức - Cán bộ

- Là đầu mối triển khai, thực hiện theo kế hoạch đã đề ra.
- Hướng dẫn các đơn vị trong việc làm thủ tục đăng ký tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng.
- Chủ trì hoặc phối hợp với các đơn vị tổ chức các hoạt động theo Kế hoạch.
- Chủ trì tổng kết hoạt động đào tạo, bồi dưỡng và cử cán bộ, viên chức tham gia các khoá đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với yêu cầu mở ngành đào tạo mới và định hướng phát triển của Nhà trường, đơn vị trong năm 2025, báo cáo Hiệu trưởng và đề xuất các biện pháp, giải pháp nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng.

2. Phòng Kế hoạch Tài chính

- Bố trí và đảm bảo kinh phí cho các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng và cử cán bộ, viên chức tham gia các khoá đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với yêu cầu mở ngành đào tạo mới và định hướng phát triển của Nhà trường, đơn vị trong năm 2025 theo Kế hoạch.
- Có trách nhiệm thẩm định, phối hợp với phòng Tổ chức - Cán bộ trình Hiệu trưởng hoặc Phó Hiệu trưởng phụ trách dự toán kinh phí cho các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cụ thể phù hợp với quy định của pháp luật.

3. Các đơn vị thuộc và trực thuộc Nhà trường

- Các đơn vị quán triệt rộng rãi Kế hoạch của Nhà trường đến toàn thể viên chức của đơn vị.
- Khuyến khích viên chức thuộc đơn vị tích cực tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng, đặc biệt là tìm kiếm và tham gia các chương trình học bổng tại nước ngoài.
- Quán triệt viên chức chấp hành nghiêm túc các quy định của Nhà trường.
- Triển khai các nội dung Kế hoạch, theo dõi tiến độ và kết quả của hoạt động đào tạo, bồi dưỡng tại đơn vị.

4. Viên chức và người lao động của Nhà trường

- Viên chức và người lao động của Nhà trường có trách nhiệm tích cực tự đào tạo, bồi dưỡng và tham gia đào tạo, bồi dưỡng, học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ do Nhà trường, Bộ Giáo dục và Đào tạo và các đơn vị ngoài trường tổ chức.

- Viên chức và người lao động tham gia các chương trình đào tạo, bồi dưỡng có trách nhiệm chấp hành nghiêm túc chương trình đào tạo. Sau khi kết thúc các khóa đào tạo, bồi dưỡng, phải báo cáo kết quả và gửi kèm các văn bằng, chứng chỉ *(bản photo đã được chứng thực)* về Phòng Tổ chức - Cán bộ để tổng hợp, theo dõi và quản lý theo quy định.

Trân trọng./.

HIỆU TRƯỞNG

TRƯỜNG ĐẠI HỌC MỎ ĐỊA CHẤT

GS.TS Trần Thanh Hải

Nơi nhận:
- ĐU, BGH để báo cáo;
- Các đơn vị để thực hiện;
- Lưu: HCTH, TCCB(06).